

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN *GREEN WORK ENVIRONMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ADVENT BANDAR LAMPUNG

Andre Alan Df Napitu¹

Lenita Waty²

Rolyana Ferinia Pintauli³

^{1,2,3}Universitas Advent Indonesia, Bandung, Indonesia

E-mail: lenita.waty@unai.edu

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama di bidang pendukung layanan kesehatan seperti rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh fasilitas tempat kerja dan tempat kerja hijau terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *eksplanatori*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diberikan kepada karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden yang diambil dari seluruh populasi dengan menggunakan teknik random sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil temuan menunjukkan bahwa fasilitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tempat kerja hijau memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara paralel maupun tidak. Lingkungan kerja hijau dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas kerja karyawan dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang teliti. Fasilitas tempat kerja yang membantu juga membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan optimal. Uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebagai hasilnya, temuan penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen rumah sakit dalam hal penyediaan fasilitas kerja dan penerapan prinsip lingkungan kerja hijau sebagai taktik untuk memaksimalkan kinerja karyawan secara komprehensif.

Kata kunci: fasilitas kerja; kinerja karyawan; lingkungan kerja

ABSTRACT

A good work environment is very important to improve employee performance, especially in the field of supporting health services such as hospitals. The purpose of this study was to determine the effect of workplace facilities and green workplace on employee performance at Advent Hospital Bandar Lampung. The method used in this research is a quantitative approach with an explanatory research design. Data collection was carried out by questionnaires given to employees, with a sample size of 52 respondents taken from the entire population using random sampling techniques. Data analysis was carried out using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) tool. The findings show that work-related facilities and green workplace have a positive and significant impact on employee performance, both in parallel and not. A green work environment can improve employee performance and employee work quality by fostering a conscientious work environment. Helpful workplace facilities also assist employees in completing tasks more effectively and optimally. Simultaneous tests show that these two variables together make a significant contribution to improving employee performance. As a result, the findings of this study highlight the importance of hospital management in terms of providing work

facilities and implementing green work environment principles as tactics to comprehensively maximize employee performance.

Keywords: *employee performance; work environment; work facilities*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu elemen yang krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Teguh Rahayu (2024) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pondasi utama dalam pencapaian tujuan di organisasi. Selanjutnya temuan Jufrizen (2021) mengungkapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan inovasi dalam perusahaan. Kinerja yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat posisi kompetitif perusahaan di pasar.

Pada penelitian Refma *et al.* (2021) mengatakan masih terdapat permasalahan lingkungan kantor non-fisik pada PT Kawan Lama Sejahtera antara lain adalah tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan yang harus selalu diingatkan untuk diselesaikan. Selain itu, terdapat kendala kurangnya komunikasi antar rekan kerja dan atasan dengan bawahan, yang berakibat pada kurangnya komunikasi saat mengerjakan tugas tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Permasalahan tersebut di atas memberikan dampak negatif yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

Jika kinerja karyawan dibiarkan rendah tanpa adanya tindakan atau intervensi dari manajemen, maka hal ini dapat menjadi akar dari berbagai permasalahan organisasi dan menjadi beban kerja perusahaan. Seperti yang dikatakan pada penelitian Rona K *et al.* (2024), rendahnya kinerja karyawan dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi organisasi. Penurunan kinerja sering kali berhubungan dengan meningkatnya stress kerja, konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta kelelahan emosional yang dapat burnout.

Fasilitas kerja merupakan peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti temuan yang telah di jelaskan Ihzan Dwie Akbar Z & Hapsari Tri Y (2024), fasilitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada semangat dan produktivitas karyawan. Selanjutnya Jufrizen (2021) mengatakan bahwa fasilitas kerja yang seperti peralatan yang lengkap, ruang kerja yang nyaman dan dukungan teknologi yang memadai dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, nyaman dan mendukung kinerja karyawan. Jufrizen (2021) mengatakan fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka.

Green Work Environment atau lingkungan kerja ramah lingkungan telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ferinia (2023) mengatakan bahwa praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (*Green Human Resource Management/GHRM*), seperti pelatihan lingkungan dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, secara signifikan meningkatkan kepuasan dan etos kerja karyawan. Maylinda *et al.* (2024) mengatakan bahwa

kesejahteraan karyawan berfungsi sebagai mediator yang meningkatkan efek positif GHRM terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mengedepankan ramah lingkungan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Selanjutnya temuan pada Amiria & Suprpto (2025) menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja ramah lingkungan dan partisipasi karyawan dalam inisiatif lingkungan.

Lingkungan kerja hijau (*Green Work Environment*) merupakan pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam desain dan budaya tempat kerja. Penerapan lingkungan kerja hijau tidak hanya berdampak positif pada lingkungan, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Nusraningrum *et al.* (2024) mengatakan lingkungan kerja yang bersih, terang, dan ramah lingkungan terbukti dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam memastikan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk rumah sakit yang secara signifikan mempengaruhi kualitas layanan manusianya. Namun, secara umum diakui bahwa faktor-faktor tertentu, seperti fasilitas kerja yang tidak memadai dan lingkungan kerja yang tidak terlalu kondusif untuk produktivitas, dapat berkontribusi pada masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, fasilitas kerja yang baik dan penerapan lingkungan kerja hijau dapat meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan keterlibatan karyawan. Mengingat pentingnya kedua faktor tersebut, masih minimnya penelitian yang mengkaji pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja hijau terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung, maka penelitian ini penting untuk dilakukan sebagai dasar dalam upaya peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja yang lebih optimal dan berbudaya lingkungan.

Berdasarkan pada penelitian-penelitian yang telah diuraikan di atas, masih terdapat pertentangan. Oleh karena itu peneliti akan membahas mengenai pengaruh fasilitas kerja dan *green work environment* terhadap kinerja karyawan. Tujuan utama membahas penelitian ini yaitu: untuk mengetahui adanya pengaruh dari fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, selanjutnya untuk mengetahui adanya pengaruh *green work environment* terhadap kinerja karyawan, dan terakhir untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan *green work environment* terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang disediakan untuk dapat memudahkan atau mendukung suatu aktivitas atau kegiatan. Namun dalam konteks kerja, fasilitas kerja mencakup segala hal yang diperlukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efektif. Fasilitas kerja yang baik ini juga dapat meningkatkan sebuah kinerja karyawan. Kurnia Efry (2019) Fasilitas kerja merupakan sebuah sarana atau wahana yang dapat memungkinkan untuk melakukan atau mempermudah setiap kebutuhan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka. Dan juga Faradika Elsa (2024) menyatakan bahwa Fasilitas kerja merupakan alat fisik yang digunakan dalam kegiatan perkantoran. Fasilitas kerja ini biasanya digunakan relatif permanen dan bertahan lama.

Green Work Environment merupakan suatu konsep yang mengintegrasikan

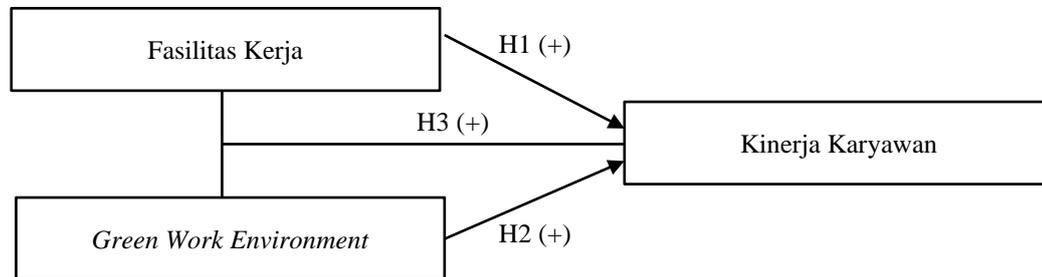
prinsip prinsip ramah lingkungan kedalam lingkungan kerja. Faradika Elsa (2024) mengatakan bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka dan bagaimana mereka mencapai hasil kerja terbaik didefinisikan sebagai lingkungan kerja hijau. Lingkungan kerja hijau mencakup praktik berkelanjutan dan fasilitas yang ramah lingkungan yang membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik sambil mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Aryana & Suwandana (2024) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga ditentukan oleh hasil kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan hasil tugas yang telah mereka selesaikan. Kinerja, meskipun bukan merupakan kesimpulan dari rangkaian operasi yang panjang, dapat diamati dari inisiasi aktivitas, khususnya *input* (pemrosesan), *output* (hasil), dan *outcome* (manfaat). Waty (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi atau suatu tolak ukur pekerjaan atau profesi tertentu dalam kurun waktu tertentu. Satrya & Putra, (2023) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh karyawan ketika mereka melaksanakan tugas sesuai dengan pedoman yang diberikan. Kinerja bukanlah akhir dari suatu proses kerja melainkan puncak dari semua kegiatan yang terjadi pada tahap input, proses, output dan mungkin hasil.

Mayoritas penelitian mengenai fasilitas kerja dilakukan pada sektor industri dan perkantoran. Namun pada sektor kesehatan yaitu rumah sakit, khususnya di daerah seperti Lampung masih jarang menjadi objek penelitian. Secara khusus, kondisi fasilitas kerja di rumah sakit memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan staf medis dan non-medis. Konsep *Green Work Environment* atau lingkungan kerja hijau telah menarik perhatian dalam banyak studi manajemen tentang kehidupan dan perilaku manusia. Namun, penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja hijau terhadap kinerja karyawan masih relatif baru, terutama pada sektor pelayanan publik seperti rumah sakit. Sebelumnya, sebagian besar penelitian dilakukan di sektor manufaktur atau di perusahaan swasta berskala besar. Seperti penelitian Ronal *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini masih berada dalam ranah perusahaan swasta dan belum menyentuh sektor kesehatan yaitu rumah sakit. Sebagian besar studi terdahulu masih terbilang sedikit yang meneliti secara simultan hubungan antara fasilitas kerja dan *green work environment* terhadap kinerja karyawan. Terutama dalam konteks di sektor pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, dimana kondisi kerja lebih kompleks, penuh tekanan dan berdampak langsung terhadap pelayanan publik.

Dua variabel independen, yaitu fasilitas kerja dan *green work environment*, memengaruhi kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam gambar kerangka pemikiran di atas. Segala bentuk fasilitas dan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka di tempat kerja didefinisikan sebagai fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai dan lengkap dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan

produktivitas karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah, 2025

Istilah *green work environment* merujuk pada upaya perusahaan untuk membuat lingkungan kerja yang ramah lingkungan, sehat, dan berkelanjutan. *Green work environment* ini dapat membantu karyawan lebih baik tentang kesehatan mental mereka, mengurangi stress dan meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja dan tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

Diperkirakan bahwa fasilitas kerja dan *green work environment* memiliki korelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memahami pengaruh faktor-faktor ini agar mereka dapat membuat strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN .

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori kuantitatif untuk menganalisis pengaruh fasilitas tempat kerja dan lingkungan kerja hijau terhadap produktivitas karyawan. Lokasi yang digunakan sebagai tempat penelitian adalah Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh subjek atau objek dengan seperangkat karakteristik dan kualitas tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dari keseluruhan populasi. Dari 200 karyawan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung, sebanyak 52 orang dijadikan responden dalam penelitian ini. Pemilihan jumlah tersebut didasarkan pada pengembangan metodologi dan kondisi lapangan. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling, dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi responden. Kuesioner yang kembali dan dapat dievaluasi secara valid merupakan hasil dari proses penyebaran kuesioner yang dilakukan secara jujur sebanyak 52 responden.

Instrumen penelitian digunakan sebagai alat utama dalam proses pengumpulan data. Seperti yang dijelaskan oleh Sitanggang Perdana Kurniasih Danisa Debora (2022) instrumen penelitian sangat erat kaitannya dengan metode pengumpulan dan analisis data dalam penelitian akademis. Kualitas instrumen yang digunakan sangat dipengaruhi oleh validitas data yang dikumpulkan. Data yang tidak dapat dipercaya dapat mempengaruhi hasil akhir penelitian. Oleh karena itu, alat utama dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner.

Kuesioner digunakan karena merupakan metode pengumpulan data yang

memungkinkan untuk mengumpulkan informasi dengan cepat dan efisien. Biasanya, kuesioner terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dirancang untuk menganalisis informasi responden sesuai dengan karakteristik sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Fajri Latifatul Dwi (2022) kuesioner juga dikenal dengan istilah angket dan digunakan untuk memahami karakteristik individu melalui daftar pertanyaan yang umum dan tidak biasa tentang topik yang sedang dibahas.

Penelitian yang di lakukan ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pengujian hipotesis Ferinia (2023). Populasi yang dipilih adalah karyawan rumah sakit advent bandar lampung yang bekerja sebagai karyawan biasa, staf dan adminitrasi, sampel tersebut dipilih dari populasi menggunakan metode *purposive sampling* dan di peroleh sebanyak 52 responden. Dalam penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner yang berisikan pertanyaan pertanyaan yang di susun. Data tersebut berupa tanggapan numerik dari peserta yang telah disampling, yang kemudian di olah menggunakan skala *likert*. Metode analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS 30. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang mencakup beberapa tahap. Pertama, validitas data dipastikan melalui uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, hubungan antara variabel independen dan dependen diteliti melalui analisis regresi linear berganda. Kemudian signifikansi pengaruh variabel dinilai melalui uji hipotesis, yang terdiri dari uji t dan uji f. Terakhir, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 52 responden yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu dan mewakili berbagai latar belakang demografis. Ini penting untuk memahami konteks hasil penelitian karena perbedaan dalam jenis kelamin, lama bekerja, dan tingkat pendidikan responden dapat memengaruhi cara mereka melihat dan menilai fasilitas kerja, lingkungan kerja hijau, dan kinerja mereka.

Jenis kelamin pada Tabel 1 sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan 65 persen dari total responden; responden laki-laki hanya 35 persen. Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas orang yang bekerja dalam penelitian ini adalah perempuan. Karena perbedaan gender sering kali memengaruhi pengalaman kerja dan preferensi terhadap fasilitas dan suasana kerja, hal ini dapat menjadi pertimbangan saat melihat dinamika kinerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja.

Tabel 1.
Data responden berdasarkan jenis kelamin

	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	18	35
Wanita	34	65
Jumlah	52	100

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil data ditemukan lama bekerja responden pada Tabel 2, kelompok terbesar adalah mereka yang memiliki waktu kerja antara 0 dan 5 tahun, sebesar 33 persen. Kelompok berikutnya adalah mereka yang memiliki waktu kerja antara 5 dan 10 tahun, sebesar 25 persen. Kelompok berikutnya adalah mereka yang memiliki waktu kerja antara 5 dan 10 tahun, sebesar 19 persen. Kelompok yang memiliki waktu kerja antara 25 dan 30 tahun, sebesar 13 persen, dan kelompok yang memiliki waktu kerja lebih dari 30 tahun sebesar 10 persen.

Tabel 2.
Data responden berdasarkan lama pekerjaan

	Frekuensi	Persentase (%)
0 - 5 tahun	17	33
5 – 10 tahun	10	19
10 – 15 tahun	13	25
25 – 30 tahun	7	13
30 >	5	10
Jumlah	52	100

Sumber: Data diolah, 2025

Sehubungan dengan latar belakang pendidikan, Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan Strata 1 (S1), yaitu 60 persen dari responden. Lulusan Diploma 3 (D3) mencakup 10 persen dari responden, dan responden dengan pendidikan pascasarjana (S2) hanya 3 persen. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kualifikasi akademik yang cukup tinggi.

Tabel 3.
Data responden berdasarkan Pendidikan

	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/Sederajat	14	27
D3	5	10
S1	31	60
S2	2	3
Jumlah	52	100

Sumber: Data diolah, 2025

Secara keseluruhan, variabel demografis ini menunjukkan variasi dalam hal gender, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan responden. Variasi ini memberikan pandangan yang lebih luas tentang bagaimana kinerja karyawan berhubungan dengan fasilitas kerja, lingkungan kerja hijau, dan kinerja mereka, sehingga hasil penelitian menjadi lebih representatif dan dapat diinterpretasikan secara lebih komprehensif.

Uji reliabilitas adalah tahapan penting dalam proses evaluasi kualitas instrumen penelitian, khususnya dalam hal pengumpulan data melalui kuesioner. Tujuan utama dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner, dapat memberikan hasil yang konsisten saat diuji atau digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Nilai *Cronbach's Alpha*, koefisien yang menunjukkan seberapa konsisten item-item dalam konstruk, adalah cara yang umum digunakan untuk mengevaluasi

reliabilitas. Menurut Jayanti dan Wahyuni (2023), item kuesioner dapat dianggap memenuhi syarat reliabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebagai batas minimum, nilai ini menunjukkan bahwa Instrument memiliki tingkat keandalan yang memadai. Nilai *Cronbach's Alpha* instrumen berkorelasi positif dengan tingkat konsistensi internalnya.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi suatu kuesioner. Ketika dilakukan pengujian berulang kali dalam kondisi yang sama. Sebuah kuesioner dapat dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika setiap pertanyaan menghasilkan jawaban yang konsisten atau stabil. Menurut Jayanti & Wahyuni (2023) kriteria pada *Cronbach's Alpha*, pernyataan akan dikatakan valid apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.
Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,928	0,6	Reliabel
Green Work Environment	0,890	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,888	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 5 menyajikan hasil uji statistik deskriptif terhadap tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu fasilitas kerja, lingkungan kerja hijau, dan kinerja karyawan. Jumlah responden (N), nilai minimum (*Min*), nilai maksimum (*Max*), nilai rata-rata (*Mean*), dan standar deviasi digunakan dalam uji deskriptif ini untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data.

Tabel 5.
Uji Statistik Deskriptif

	N	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std Dev</i>
Fasilitas Kerja	52	24,00	50,00	40,7692	4,66785
Green Work Environment	52	24,00	65,00	50,6731	7,39825
Kinerja Karyawan	52	37,00	55,00	46,1154	4,638526
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Data diolah, 2025

Variabel fasilitas kerja memiliki nilai minimum 24,00 dan nilai maksimum 50,00. Nilai rata-rata adalah 40,7692, dan standar deviasi adalah 4,66785. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki persepsi yang positif terhadap fasilitas kerja, sementara tingkat sebaran data relatif rendah. Variabel lingkungan kerja hijau memiliki nilai minimum 24,00 dan nilai maksimum 65,00. Nilai rata-rata tertinggi adalah 50,6731, dan standar deviasi adalah 7,39825. Dibandingkan dengan variabel lainnya, rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai penerapan lingkungan kerja hijau di tempat kerja mereka positif. Namun, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum 37,00 dan nilai maksimum 65,00, dengan nilai rata-rata 46,1154 dan standar deviasi 4,63852. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada tingkat yang cukup baik, dan distribusi datanya relatif kecil.

Secara keseluruhan, ketiga variabel menunjukkan hasil yang

menguntungkan, dengan nilai rata-rata di atas titik tengah skala. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki pandangan yang baik terhadap fasilitas tempat kerja, lingkungan kerja hijau, dan kinerja mereka sendiri.

Distribusi data yang diperoleh dapat digambarkan dengan jelas berdasarkan hasil uji deskriptif yang ditunjukkan pada Tabel 5 variabel fasilitas kerja (X1), dengan rata-rata 40,7692 dan standar deviasi 4,66785, memiliki nilai minimum 24 dan nilai maksimum 50. Meskipun ada perbedaan antara responden, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia secara umum berada dalam kategori yang cukup baik. Selain itu, variabel lingkungan kerja hijau (X2) memiliki nilai minimum 24 dan nilai maksimum 65. Nilai rata-ratanya adalah 50,6731 dengan standar deviasi 7,39825, yang menunjukkan bahwa sebagian besar lingkungan kerja saat ini telah menerapkan prinsip-prinsip ramah lingkungan dengan cukup baik, meskipun penyebaran datanya lebih besar dibandingkan dengan fasilitas kerja. Namun, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 37 dan nilai maksimum 55. Kinerja karyawan rata-rata 46,1154, dengan standar deviasi 4,638526. Data menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada tingkat yang baik, dengan variasi kinerja yang relatif moderat. Hasil ini membentuk dasar untuk analisis penelitian lainnya.

Pada penelitian ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,200 dari hasil uji normalitas, yang disajikan dalam Tabel 6. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai distribusi yang normal. Ini karena uji normalitas residual adalah salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linier klasik, karena fakta bahwa ada distribusi normal pada residual menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat untuk menghasilkan estimasi yang valid dan dapat diandalkan. Tidak ada alasan untuk menolak hipotesis nol (H_0) dalam uji normalitas ini karena nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikansi antara distribusi residual dan distribusi normal.

Tabel 6.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>N</i>		52	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	3,36818113	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,105	
	<i>Positive</i>	,105	
	<i>Negative</i>	-,096	
<i>Test Statistic</i>		,105	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		,200 ^d	
<i>Monte Carlo Sig. (2 tailed)^e</i>	<i>Sig.</i>	,155	
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	,145
		<i>Upper Bound</i>	,164

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil yang telah ditunjukkan pada Tabel 7, dapat diketahui *Nilai Variance Inflation* (VIF) untuk semua variabel bebas dalam penelitian ini sebesar 1,617,

yang lebih rendah dari batas ketetapan sebesar 0,01. Selain itu, nilai toleransi untuk seluruh variabel bebas sebesar 0,619, yang lebih tinggi dari batas ketetapan sebesar 0,01, yang merupakan dari batas maksimal yang biasanya digunakan untuk mengidentifikasi adanya terjadi multikolinearitas. Nilai toleransi yang tinggi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas. Kondisi ini sangat penting karena multikolinearitas dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi yang tidak stabil, yang menyebabkan hasil analisis tidak akurat. Dengan adanya multikolinearitas dalam model menunjukkan bahwa setiap variabel bebas memiliki kemampuan untuk secara independen menjelaskan variabel dependen tanpa mempengaruhi satu sama lain secara berlebihan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini memenuhi salah satu asumsi umum yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Ini berarti bahwa hasil uji hipotesis dan interpretasi yang dihasilkan dari model ini lebih dapat dipercaya dan valid.

Tabel 7.
Uji Multikolinearitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17,776	4,090		4,347	<,001		
Fasilitas Kerja	,344	,094	,456	3,645	<,001	,619	1,617
Green Work Environment	,280	,101	,347	2,772	,008	,619	1,617

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis telah ditunjukkan pada Tabel 8, dapat diketahui bahwa seluruh dari variabel dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa model regresi yang telah digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebaran nilai residual dalam model regresi ini bersifat konstan dan homogen, sehingga dapat memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi. Kondisi ini memperkuat validitas hasil analisis yang dilakukan, karena model regresi dapat dianggap layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan dalam penelitian ini.

Tabel 8.
Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,357	2,586		1,685	,098
Fasilitas Kerja	-,070	,060	-,210	-1,174	,246
Green Work Environment	,021	,064	,060	,335	,739

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis yang ditemukan pada Tabel 9 maka persamaan regresi linear

berganda adalah sebagai berikut

$$Y=17,776+0,344.X1+-0,280.X2$$

Nilai konstanta (a) sebesar 17,776 mengacu pada fakta bahwa variabel fasilitas kerja (X1) dan *green work environment* (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jika tidak variabel independen, maka variabel kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan

Nilai koefisien regresi pada variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 0,344 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan satuan pada variabel fasilitas kerja. Maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,344 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien regresi pada variabel *green work environment* (X2) sebesar 0,280 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan satuan pada variabel *green work environment*. Maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,280 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9.
Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,776	4,090		4,347	<,001
Fasilitas Kerja	,344	,094	,456	3,645	<,001
<i>Green Work Environment</i>	,280	,101	,347	2,772	,008

Sumber: Data diolah, 2025

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, berdasarkan hasil analisis data yang disajikan pada Tabel 10. Melalui nilai thitung 3,645, yang lebih besar dari nilai t tabel 2,010, dan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, ditunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, hasil analisis ini memperkuat gagasan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara peningkatan kinerja karyawan dan ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas individu dalam perusahaan dengan membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan lebih efisien. Penelitian sebelumnya oleh Kurnia Efry (2019) juga menemukan bahwa fasilitas kerja meningkatkan kinerja karyawan. Penemuan ini selaras dengan temuan ini.

Selain itu, hasil uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja hijau memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Nilai thitung sebesar 2,772 melebihi nilai t tabel sebesar 2,010 dan nilai signifikansi sebesar 0,008 berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan kata lain, penerapan lingkungan kerja hijau oleh perusahaan sangat membantu karyawan menjadi lebih produktif. Lingkungan kerja hijau terdiri dari banyak hal seperti kebersihan, pencahayaan alami, ventilasi yang baik, dan kebijakan ramah lingkungan. Semua ini membuat tempat kerja lebih sehat dan

menyenangkan. Penemuan ini sejalan dengan temuan penelitian Faradika Elsa (2024) menyatakan bahwa konsep lingkungan kerja hijau telah terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung melalui peningkatan kenyamanan dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja hijau maupun fasilitas kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan kedua elemen ini secara serius ketika mereka merencanakan dan mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat membuat lingkungan kerja yang produktif, sehat.

Tabel 10.
Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,776	4,090		4,347	<,001
Fasilitas Kerja	,344	,094	,456	3,645	<,001
Green Work Environment	,280	,101	,347	2,772	,008

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Tabel 11 hasil analisis menunjukkan bahwa nilai f tabel adalah 0,191. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) adalah 0,001, yang berarti menandakan lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, dan nilai f hitung adalah sebesar 27,038, yang jauh lebih besar dari nilai f tabel. Ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) dan *green work environment* (X2) memengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan. Penemuan ini mendukung dan konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Faradika Elsa (2024) yang menemukan bahwa *green work environment* dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan fasilitas yang memadai sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, temuan ini memperkuat fondasi teoritis untuk penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi tempat kerja.

Tabel 11.
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	723,693	2	361,846	27,038	<,001 ^b
Residual	655,750	49	13,383		
Total	1379,442	51			

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis ditemukan nilai *R Square* sebesar 0,525, atau 52,5 persen, yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas fasilitas kerja dan *green work environment* memiliki pengaruh sebesar 52,5 persen terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain, variabel ini memiliki kemampuan untuk menyebabkan lebih dari setengah dari semua variasi yang ada pada variabel kinerja karyawan. Sebaliknya, sebesar 47,5 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas atau tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor-faktor ini dapat berasal

dari berbagai sumber, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau variabel lingkungan eksternal lainnya yang belum ditemukan dalam penelitian ini. Nilai *R Square* sebesar 52,5 persen menunjukkan bahwa model regresi ini memberikan gambaran yang cukup baik tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Namun, ada ruang untuk memperluas model dengan menambahkan variabel tambahan yang relevan. Hasil ini juga menjadi dasar penting untuk penelitian lebih lanjut untuk menemukan bagian lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal di masa mendatang.

Tabel 12.
Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,724 ^a	,525	,505	3,658

Sumber: Data diolah, 2025

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis data ditemukan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja hijau memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai *t* hitung 3,645, yang lebih besar dari nilai *t* tabel 2,010. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurnia Efry (2019) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai signifikansi 0,008 ($< 0,05$) dan nilai *t* hitung 2,772 ($> 2,010$), variabel lingkungan kerja hijau juga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Faradika Elsa (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja hijau dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Hasil analisis terbukti bahwa dua variabel independen fasilitas kerja dan lingkungan kerja hijau berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) dan nilai *f* hitung sebesar 27,038, yang jauh lebih besar dari *f* tabel sebesar 3,191, menunjukkan fakta ini. Hasil ini mendukung penelitian Faradika Elsa (2024) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang hijau dapat secara bersamaan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan fasilitas tempat kerja dan penerapan prinsip-prinsip lingkungan kerja hijau merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika kedua faktor ini diimplementasikan secara bersamaan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang tidak hanya fungsional dan aman, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Rumah Sakit Advent Bandar Lampung disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap fasilitas kerja mereka, terutama yang berkaitan dengan elemen lingkungan kerja hijau. Evaluasi rutin ini penting untuk menemukan kelemahan dan kekurangan fasilitas, serta ruang untuk perbaikan. Jika fasilitas kerja tidak memadai atau tidak sesuai dengan kebutuhan operasional dan kenyamanan karyawan, produktivitas akan menurun. Demikian pula, lingkungan kerja hijau memerlukan pemeliharaan dan pengembangan berkelanjutan untuk tetap sesuai

dengan prinsip ramah lingkungan dan kesejahteraan karyawan.

Melakukan evaluasi yang dilakukan secara teratur dan berkelanjutan, perusahaan tidak hanya dapat memastikan bahwa berbagai program telah diterapkan, tetapi juga dapat menunjukkan komitmen nyata terhadap kesehatan, kenyamanan, dan keselamatan karyawan serta pelestarian lingkungan kerja. Peningkatan kepercayaan dan loyalitas karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Evaluasi berkala dapat berfungsi sebagai dasar untuk keputusan strategis perusahaan dalam membuat kebijakan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif dan efisien, tetapi juga mendukung keseimbangan antara kinerja dan keberlanjutan, baik bagi manusia maupun lingkungan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjadikan evaluasi berkala sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis.

REFERENSI

- Amiria, H. D., & Suprpto, S. (2025). Green HRM and Employee Engagement: Impact on Employee Performance in Manufacturing Companies. *Journal of Sustainable Economic and Business*, 1, 263–273. <https://doi.org/10.70550/joseb.v1i4.42>
- Aryana, I. N., & Suwandana, I. G. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi oleh Self Efficacy Di Hotel Tjampuhan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(6), 967. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i06.p04>
- Fajri Latifatul Dwi. (2022). Kuesioner Adalah Metode Pengumpulan Data, Berikut Jenis dan Contohnya - Nasional Katadata.co.id. *Katadata*. <https://katadata.co.id/berita/nasional/62b9f04590193/kuesioner-adalah-metode-pengumpulan-data-berikut-jenis-dan-contohnya>
- Faradika Elsa, L. N. S. G. (2024). *The Influence of Green Work Environment and Work Facilities on Employee Performance*. <https://doi.org/10.31602/.v0i0.15522>
- Ferinia, R. (2023a). *Metode Penelitian Sosial: Panduan Lengkap, Tips, Trik, Teknik, Praktik*. Media Sains Indonesia.
- Ferinia, R. (2023b). The Influence of Organizational Culture on Green Business Strategies through Digital Transformation. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(3), 233–247. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v8i3.45680>
- Ihzan Dwie Akbar Z, & Hapsari Tri Y. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chalabi Group Indonesia). *Jurnal ARTI (Aplikasi Rancangan Teknik Industri)*, 19, 11–17. <https://doi.org/10.52072/arti.v19i1.753>
- Jayanti, E. D., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia). In *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Jufrizen, H. P. F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. In *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera* (Vol. 7, Issue 1). Universitas Serang Raya. <https://doi.org/10.30656/SM.V7I1.2277>
- Kurnia E fry, D. R. N. F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1*(1), 365–372. <https://doi.org/10.30596/SNK.V1I1.3638>
- Maylinda, A., Ferinia, R., & Sinaga, J. T. G. (2024). *Pengoptimalan Green Engagement Melalui Financial Reward dan Sistem Penghargaan Hijau dalam Praktik Strategi Keberlanjutan. 7*(4), 7034–7046.
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology, 9*, 1392229. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Refma, C., Al Hazmi, V., & Nugraha, J. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya*. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/joa>
- Rona K, V., A, S., Salsabila N, F., & Octavia A,P, M. (2024). *PENURUNAN KINERJA KARYAWAN DAN RISIKO PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT BURNOUT DARI BEBAN KERJA BERLEBIH*. <https://doi.org/10.3783/causa.v9i7.8666>
- Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*.
- Satrya, I. G. A. E. B., & Putra, M. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 12*(10), 1122. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i10.p06>
- Sitanggang Perdana Kurniasih Danisa Debora. (2022). Pengertian Instrumen Penelitian, Jenis, dan Contohnya. *Detikjabar*. <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6230758/pengertian-instrumen-penelitian-jenis-dan-contohnya>
- Teguh Rahayu, S. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *JMA, 2*, 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Waty, L. (2020). *The Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance. (Studi kasus: Sekolah Advent Cimindi dan Naripan, Bandung)*.