

Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi)

DOI: <https://doi.org/10.35870/jtik.v9i4.4160>

Evaluasi Faktor Lingkungan dan Biaya Tenaga Kerja terhadap Efektivitas Operasional di Café D'Empire Cikarang

Gusti Muhammad Yngwei Rayhan Syah ^{1*}, Sutrisno ², Agustian Suseno ³, Vikri Al Fauzan ⁴, Panca Paripurna ⁵

^{1*,2,3,4,5} Program Studi Teknik Industri, Universitas Singaperbangsa Karawang, Kabupaten Karawang, Jawa Provinsi Barat, Indonesia.

article info

Article history:

Received 5 May 2025

Received in revised form

20 June 2025

Accepted 1 July 2025

Available online October 2025.

Keywords:

Work Environment;

Compensation; Employee

Performance; Multiple Linear

Regression; SPSS.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja;

Kompensasi; Kinerja

Karyawan; Regresi Linier

Berganda; SPSS.

abstract

This research was conducted to analyze the influence of work environment and compensation on employee performance at Café D'Empire Cikarang. The background of this study is based on the importance of employee roles in supporting the operational success of companies, particularly in the competitive food and beverage service industry. This study uses a quantitative method with a multiple linear regression approach, and data were collected through questionnaires distributed to all employees of Café D'Empire Cikarang. Data analysis was carried out using SPSS software through a series of tests including validity, reliability, classical assumption tests, F-test, and t-test. The results of this study indicate that work motivation, work environment, job training, and compensation at Café D'Empire Cikarang simultaneously have a significant influence on employee performance, contributing 19.2% to the performance variable, while the remaining 81.8% is influenced by other variables not examined in this study.

abstract

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Café D'Empire Cikarang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran karyawan dalam menunjang keberhasilan operasional perusahaan, khususnya dalam industri jasa makanan dan minuman yang kompetitif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Café D'Empire Cikarang. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, melalui serangkaian uji seperti uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji F, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja pelatihan kerja, dan kompensasi karyawan di Café D'Empire Cikarang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memberikan pengaruh sebesar 19,2% terhadap variabel kinerja dan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Corresponding Author. Email: 2110631140071@students.unsika.ac.id ^{1}.

Copyright 2025 by the authors of this article. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET). This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. 

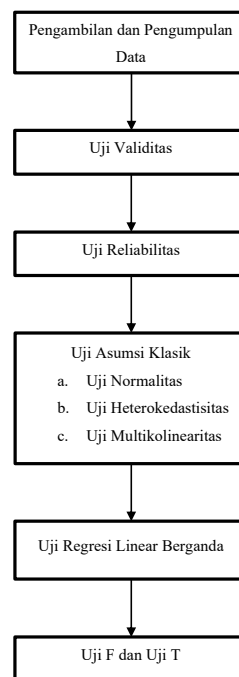
1. Pendahuluan

Café D'Empire Cikarang merupakan salah satu pelaku industri kuliner di kawasan Cikarang yang dikenal karena konsep live music serta desain interior yang menarik. Popularitas café ini terus meningkat seiring dengan tumbuhnya industri hiburan di wilayah tersebut. Keberadaan Café D'Empire memiliki nilai strategis, mengingat sebagian besar pekerja di Cikarang merupakan pendatang dari berbagai daerah di Pulau Jawa. Hal ini menjadikan Café D'Empire sebagai salah satu café terbesar di kawasan tersebut. Dalam perkembangannya, industri kuliner di Cikarang menghadapi berbagai tantangan, mulai dari persaingan tingkat global, regulasi terkait lingkungan, hingga harapan konsumen terhadap produk yang lebih ramah lingkungan. Di sisi lain, peluang terbuka melalui inovasi produk, peningkatan efisiensi produksi, dan perluasan pasar. Untuk mengelola berbagai tantangan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal. Kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan. Karyawan yang berkualitas mampu memberikan dampak positif bagi organisasi, sedangkan performa yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Triansyah, Fasa, & Nugraha, 2024).

Studi yang dilakukan oleh Oktavia dan Fernos (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi juga memberikan efek serupa. Sementara itu, penelitian pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang menemukan bahwa motivasi serta disiplin kerja berkontribusi sebesar 32,6% terhadap kinerja karyawan (Purnomo, Djudi, & Mayowan, 2017). Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penulis menambahkan beberapa variabel yang diduga berpengaruh signifikan di Café D'Empire Cikarang, yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Kajian ini dilakukan sebagai upaya untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor kuliner, khususnya di Café D'Empire Cikarang. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul: "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Café D'Empire Cikarang."

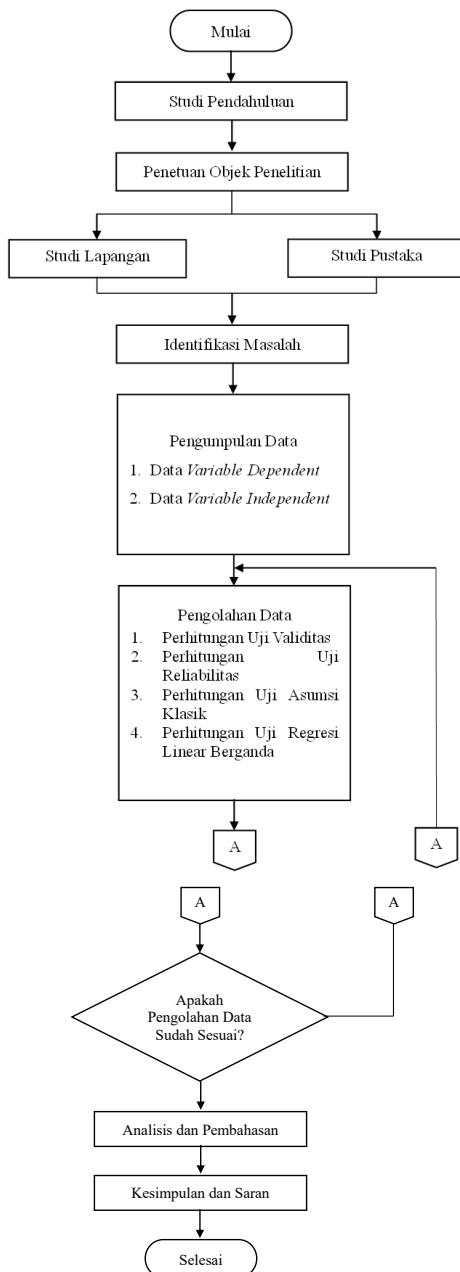
2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini melibatkan 15 karyawan Café D'Empire sebagai responden, terdiri dari 12 pria dan 3 wanita. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda, bertujuan mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Café D'Empire Cikarang. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Proses pengumpulan data diawali dengan studi literatur untuk memperkuat landasan teori serta pemilihan metode analisis yang sesuai, kemudian dilanjutkan observasi lapangan guna menyesuaikan variabel penelitian dengan kondisi aktual di lokasi. Seluruh data yang diperoleh diukur menggunakan skala Likert, kemudian diolah menggunakan Microsoft Excel dan SPSS. Analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, dilanjutkan pengujian asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Pada tahap akhir, regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan simultan maupun parsial antara variabel independen dan variabel dependen.



Gambar 1. Gambar Kerangka Berfikir

Dan ada gambaran alur pemecahan masalah, gambar alur pemecahan masalah sebagai berikut:



Gambar 2. Alur Pemecahan Masalah

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Langkah awal dalam analisis regresi linier berganda adalah melakukan uji validitas terhadap instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan memastikan setiap

butir pertanyaan pada kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil pengolahan data uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai korelasi yang memenuhi standar minimal (r tabel), sehingga dapat disimpulkan seluruh butir kuesioner valid dan layak digunakan dalam pengujian lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	X1.1	0.620	0.532	Valid
2	X1.2	0.582	0.532	Valid
3	X1.3	0.566	0.532	Valid
4	X1.4	0.792	0.532	Valid
5	X1.5	0.585	0.532	Valid
6	X2.1	0.644	0.532	Valid
7	X2.2	0.596	0.532	Valid
8	X2.3	0.625	0.532	Valid
9	X2.4	0.736	0.532	Valid
10	X2.5	0.656	0.532	Valid
11	Y1	0.672	0.532	Valid
12	Y2	0.600	0.532	Valid
13	Y3	0.660	0.532	Valid
14	Y4	0.575	0.532	Valid
15	Y5	0.752	0.532	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X1 dan X2, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,576 pada taraf signifikansi 5%. Seluruh 25 item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel, sehingga setiap butir pertanyaan dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan dapat diproses ke tahap analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan software SPSS, di mana instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,7. Hasil pengolahan data uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum tersebut, sehingga instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	X1	0.741	0.60	Reliabel
2	X2	0.757	0.60	Reliabel
5	Y	0.751	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel X1, X2, X3, X4, dan Y, diketahui bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha yang diperoleh melampaui batas nilai kritis yang disyaratkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen penelitian dapat dikategorikan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Langkah selanjutnya dalam analisis regresi linier berganda adalah melakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai signifikansi yang dapat dijadikan dasar penentuan apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	15	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,43553773
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,106
	Negative	-0,122
Test Statistic		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200, lebih besar dari batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga memenuhi salah satu prasyarat analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa antar variabel independen tidak terjadi korelasi yang tinggi, sehingga model regresi yang dihasilkan tetap valid. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) melalui SPSS. Nilai tolerance yang mendekati 1 dan VIF yang

berada di bawah angka 10 menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel bebas yang diuji.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model			
1	Lingkungan	0,999	1,001
	Kompensasi	0,999	1,001

Hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai VIF berada di bawah angka 10 dan nilai tolerance di atas 0,10. Kondisi ini menandakan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual pada model regresi bersifat konstan dan tidak terjadi perbedaan yang mencolok di seluruh rentang data. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser melalui aplikasi SPSS. Hasil analisis akan menunjukkan apakah terdapat pola tertentu yang mengindikasikan adanya heterokedastisitas atau justru sebaliknya, data dinyatakan homokedastis.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model			Standardized Coefficients	t	Sig.
			Beta		
1	(Constant)	1,172	3,513	0,334	0,744
	Lingkungan	0,012	0,176	-0,019	0,067
	Kompensasi	0,126	0,127	0,275	0,990

Berdasarkan hasil uji Glejser, seluruh nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan tidak adanya gejala heterokedastisitas pada data yang dianalisis, sehingga model regresi memenuhi asumsi homokedastisitas dan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Tahap inti dari penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh

mana variabel X1, X2, X3, dan X4 berpengaruh terhadap variabel Y. Analisis ini dilakukan menggunakan software SPSS, di mana hasil pengolahan data akan memperlihatkan hubungan serta kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model yang dibangun.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	0,192	0,057	3,711

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26, diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,192. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 19,2% variasi kinerja karyawan di PT-XYZ. Sementara itu, sisanya, yaitu sebesar 80,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang diuji benar-benar memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini melibatkan analisis signifikansi secara statistik melalui hasil output SPSS, baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F), guna memastikan kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 7. Uji F

ANOVA					
Model		Sum Of Square	df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	39,159	2	19,58	1,42 .000
	Residual	165,241	12	13,77	
	Total	204,4	14		

Hasil pengujian F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini jauh di bawah ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT-XYZ. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Uji t bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Melalui pengujian ini, dapat diketahui variabel mana yang memberikan kontribusi paling signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil analisis uji t berdasarkan output SPSS.

Tabel 8. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t Sig.
1		B		Beta	
	(Constant)	15,945	6,225		2,562 0,025
	Lingkungan	0,181	0,312	0,151	0,582 0,572
	Kompensasi	-0,353	0,225	-0,407	1,568 0,143

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,572. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.
- 2) Variabel X2 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,143. Sama halnya, nilai ini juga melebihi ambang batas 0,05, sehingga variabel X2 juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

Pembahasan

Lingkungan kerja di Café D'Empire Cikarang ternyata tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dari nilai signifikansi uji t sebesar 0,572 yang melampaui batas 0,05. Hasil ini berbeda dari penelitian Oktavia & Fernos (2023) yang menekankan pentingnya lingkungan kerja sebagai penunjang produktivitas pegawai. Perbedaan ini diduga terkait dengan karakteristik internal perusahaan, budaya kerja, ataupun tingkat adaptasi karyawan terhadap kondisi lingkungan yang ada. Selain itu, motivasi kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,143. Meskipun motivasi sering disebut sebagai pendorong utama kinerja, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dorongan intrinsik saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja secara optimal di Café D'Empire Cikarang. Temuan ini memperkuat argumen Purnomo, Djudi, & Mayowan (2017) bahwa motivasi perlu didukung oleh faktor lain, seperti disiplin kerja, sistem penghargaan, dan pola

kepemimpinan yang efektif. Walaupun secara parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, nilai koefisien determinasi (R^2) yang hanya sebesar 0,192 menunjukkan bahwa kontribusi keempat variabel tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan masih sangat terbatas, yakni hanya 19,2%. Sisanya, sekitar 80,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang belum terakomodasi dalam penelitian ini. Kondisi ini menandakan perlunya manajemen untuk tidak hanya berfokus pada dua variabel utama, melainkan juga memperhatikan aspek lain seperti pola komunikasi, sistem penghargaan, budaya organisasi, serta faktor eksternal seperti tekanan persaingan dan kondisi pasar.

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif sedikit, sehingga generalisasi hasil terhadap industri kuliner di wilayah Cikarang masih memerlukan kehati-hatian. Selain itu, variabel yang digunakan belum mencakup seluruh aspek yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan cakupan variabel yang lebih luas dan jumlah responden yang lebih besar sangat dianjurkan. Secara praktis, hasil penelitian ini mengingatkan manajemen Café D'Empire Cikarang bahwa perbaikan kinerja karyawan tidak cukup hanya mengandalkan lingkungan kerja yang nyaman atau motivasi tinggi, melainkan membutuhkan pendekatan yang lebih menyeluruh, seperti pengembangan pelatihan berkelanjutan, perbaikan sistem kompensasi, serta evaluasi rutin terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas. Tidak menutup kemungkinan, suasana café yang terlalu nyaman justru membuat karyawan lebih fokus memilih playlist live music daripada meningkatkan produktivitas kerja sebuah ironi yang patut menjadi perhatian manajemen.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi karyawan di Café D'Empire Cikarang

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memberikan pengaruh sebesar 19,2% terhadap variabel kinerja dan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Daftar Pustaka

- Andriana, N. L., & Arifin, S. (2024). Pengaruh Green Culture, Green Loyalty dan Green Environment terhadap Green Consumer Behavior di Café Palmere Jepara. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), 1139-1148. <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2059>.
- Azmi, N., Fithriyah, R. G., Aini, S. M., & Suwarna, A. (2025). ANALISIS MANAJEMEN RISIKO PADA INDUSTRI KAFE UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI DI “KAPE MUKA BUMI”. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 217-227. <https://doi.org/10.61722/jaem.v2i1.4057>.
- Hermita, R., & Septiani, T. Y. (2024). Invensi lingkungan dalam café kesehatan studi kasus: café rumah pohon. *CandraRupa: Journal of Art, Design, and Media*, 3(1), 57-63. <https://doi.org/10.37802/candrarupa.v3i1.556>.
- Irfan, S. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café Kopickup Medan* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Kartika, W., & Oktarini, I. D. (2022). Pengaruh biaya operasional terhadap produktivitas tenaga kerja di kjpp herman meirizki surabaya. *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(1), 98-106.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Muksin, S. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Restoran Kampoeng Deli Medan.

- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Pangaribuan, B. K., Tirayoh, V. Z., & Mintalangi, S. S. (2024). Analisis varians biaya dalam mengukur efektivitas pengendalian biaya operasional pada Usaha Fellow Coffee Manado. *Manajemen Bisnis dan Kenangan Korporat*, 2(2), 316-326.
- Prasetyo, A. E., Sudarwanto, T., & Santoso, R. P. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan di Cafe Arlins Food & Coffe. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 27-36. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5293>.
- Purnomo, H., Andika, C., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Sujannah, H. (2019). Evaluasi kenyamanan termal Hana Cafe Darussalam, Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Arsitektur dan Perencanaan*, 3(2), 17-22.
- Triansyah, Y., Fasa, N., & Nugraha, B. (2024). Measurement of Load Index and Labor Needs Using FTE Method in RHI PT-PKC Department. *Angkasa: Jurnal Ilmiah Bidang Teknologi*, 16(1), 83-92.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).