

Hubungan Ketersediaan Fasilitas 5R dengan Perilaku 5R Pekerja pada PT X

Relationship Between Availability of 5R Facilities and the Behavior of Workers At PT X

Alvin Alfian Arfandi Wiyono^{1*}, Endang Dwiyantri²

^{1,2}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga

*Korespondensi Penulis : alvin.alfian.arfandi-2019@fkm.unair.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Budaya 5R digunakan untuk mengatur kondisi dari tempat kerja dengan harapan akan memberikan pengaruh pada efektifitas dan efisiensi kerja, meningkatkan produktifitas pekerja dan meningkatkan keselamatan kerja di perusahaan. Budaya 5R merupakan salah satu upaya untuk mencegah kecelakaan kerja.

Tujuan: Mengetahui hubungan diantara variabel ketersediaan fasilitas 5R dengan variabel perilaku 5R pekerja pada PT X yakni perusahaan industri manufaktur di Kota Surabaya.

Metode: Penelitian kuantitatif dengan kusioner dan *indepth interview* ialah desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Sampel didalam penelitian ini memiliki jumlah sebanyak 41 responden. Penentuan sampel memakai *probability sampling*. Data dianalisis secara univariat serta bivariat yang dilaksanakan melalui dua variabel yang dianggap berhubungan atau memiliki korelasi.

Hasil: Distribusi responden berdasarkan ketersediaan fasilitas 5R menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas 5R memadai sebanyak 24 responden, sedangkan 17 responden menganggap ketersediaan fasilitas 5R yang kurang memadai sebanyak 17 responden. Distribusi responden berdasarkan perilaku 5R pekerja yang baik sebanyak 21 responden, sedangkan 20 responden lainnya menganggap perilaku 5R pekerja masih kurang baik. Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya korelasi diantara variabel ketersediaan fasilitas 5R dengan perilaku 5R pekerja ($0,019 < 0,050$)

Kesimpulan: Ketersediaan fasilitas penunjang 5R memiliki hubungan dengan perilaku 5R pekerja. Kedepannya perusahaan dapat memberikan dukungan untuk pemenuhan fasilitas penunjang 5R dan memberikan program terkait 5R untuk memaksimalkan perilaku 5R pekerja menjadi lebih baik.

Kata Kunci: Ketersediaan Fasilitas 5R; Perilaku 5R; 5R

Abstract

Introduction: 5R culture is used to regulate the conditions of the workplace with the hope that it will have an impact on work effectiveness and efficiency, increase worker productivity and improve work safety in companies. The 5R culture is one of the efforts to prevent work accidents.

Objective: To find out the relationship between the variable availability of 5R facilities and the 5R behavior variable of workers at PT X, namely a manufacturing industry company in the city of Surabaya.

Method: Quantitative research with questionnaires and in-depth interviews is the research design used in this study. The sample in this study has a total of 41 respondents. Sampling using probability sampling. Data were analyzed univariately and bivariately by means of two variables that were considered related or correlated.

Result: The distribution of respondents based on the availability of 5R facilities shows that the availability of 5R facilities is sufficient for 24 respondents, while 17 respondents consider the availability of 5R facilities insufficient for as many as 17 respondents. The distribution of respondents based on the 5R behavior of workers who were good was 21 respondents, while 20 other respondents considered the 5R behavior of workers to be still not good. The results of the bivariate analysis show that there is a correlation between the availability of 5R facilities and the behavior of the 5R workers ($0.019 < 0.050$).

Conclusion: The availability of 5R supporting facilities has a relationship with the 5R behavior of workers. The company in the future can provide support for the fulfillment of 5R supporting facilities and provide programs related to 5R to maximize employee 5R behavior for the better.

Keywords: Availability of 5R Facilities; 5R Behaviors; 5R

PENDAHULUAN

Budaya 5R merupakan sebuah adaptasi dari negara Jepang dengan nama 5S terdiri dari Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke, serta Seiri dan diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi Resik, Rawat, Rajin, Ringkas, dan Rapi. 5R ialah suatu proses pemeliharaan serta penataan tempat atau area kerja (1). Metode ini diperkenalkan oleh seseorang bernama Takashi Osada pada awal tahun 1980 dengan harapan agar bahwa metode ini digunakan untuk mengatur kondisi dari tempat kerja dengan harapan akan memberikan pengaruh pada efektifitas dan efisiensi kerja, meningkatkan produktifitas pekerja dan meningkatkan keselamatan kerja di perusahaan (2). Metode 5R dapat dikatakan sebuah metode sederhana yang dapat diterapkan secara masif pada perusahaan, namun pada kenyataannya metode ini sulit diterapkan apabila tidak dilaksanakan dengan benar dan efektif (3). Perlu diketahui bahwa penerapan metode 5R sendiri memiliki tujuan lain yaitu mencegah kecelakaan kerja dengan dijadikan sebuah acuan untuk penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (4). Penerapan metode 5R ini diharapkan dapat membentuk sebuah budaya kerja yang bermanfaat baik (5).

Penelitian ini dilakukan sebagai sebuah penelitian terbaru pada industri manufaktur, dimana industri manufaktur merupakan salah satu industri yang menyumbang kecelakaan kerja terbesar, penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dengan judul faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku penerapan 5R pada pekerja tahap finishing proyek X tahun 2018 yang menjelaskan bahwa pada sektor konstruksi yang berkaitan erat dengan mutu dan kualitas serta hasil dalam pekerjaan secara baik dan efektif, didapatkan bahwa ketersediaan fasilitas terhadap perilaku 5R dengan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,005$ (6). Maka sama halnya pada sektor konstruksi dengan sektor manufaktur yang memerlukan ketelitian untuk mencegah kecelakaan kerja pada aktivitas pekerjaannya. Menurut data menunjukkan bahwa kecelakaan kerja masih didominasi oleh sektor manufaktur dan sektor konstruksi dengan jumlah sebesar 32% (7). Seperti yang diketahui bahwa bahaya kecelakaan kerja yang paling sering terjadi pada sektor manufaktur merupakan bahaya fisika (8).

Sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Muda dengan judul faktor perilaku tidak aman pekerja di PT X unit manufaktur yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fasilitas penunjang dengan perilaku tidak aman dengan nilai Prevalence Ratio (PR) sebesar 8 yang berarti pekerja yang memiliki fasilitas penunjang tidak lengkap 3 kali lebih berisiko berperilaku tidak aman dibandingkan dengan pekerja yang memiliki fasilitas lengkap. Fokus penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan ketersediaan fasilitas kerja 5R terhadap perilaku kerja 5R pada industri manufaktur. Untuk menunjang budaya 5R, maka perusahaan wajib memberikan fasilitas pendukung 5R seperti alat kebersihan, rak penyimpanan, dan peralatan kerja lainnya (9). Ketersediaan fasilitas penunjang 5R wajib disediakan oleh perusahaan sebagai bentuk konsistensi dalam menjalankan metode 5R. Bahkan tersedianya fasilitas penunjang 5R akan membawa dampak baik pada perilaku pekerja, kendati demikian ini tidak menjadi sebuah faktor utama untuk mengubah perilaku seseorang (10).

METODE

Penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan *indepth interview* dan kusioner ialah desain penelitian yang dipakai didalam penelitian ini. Lokasi diadakannya penelitian ini yakni di PT X yang merupakan perusahaan kemasan plastik untuk produk kosmetik di Kota Surabaya pada bulan Januari-Februari 2023. Total sampel pada penelitian ini berjumlah 41 responden yang merupakan pekerja pada unit area *Injection Molding* (IMM). Penetapan sampel yang dipakai didalam penelitian ini yaitu *probably sampling* yang memakai teknik *simple random* serta penentuan jumlah sampel memakai metode *Lemeshow*.

Data yang sudah didapatkan berikutnya dilakukan analisis secara univariat guna mendeskripsikan dan menjelaskan tiap variabel dalam penelitian dan analisis bivariat yaitu analisis yang dilaksanakan pada dua variabel yang dianggap memiliki korelasi atau saling terhubung (11). Penelitian ini sudah memperoleh *Ethical Clearance Certificate* dari Fakultas Kedokteran Gigi, Universitas Airlangga, Surabaya dengan nomor sertifikat 008/HRECC.FODM/I/2023.

HASIL

Analisis Univariat

Analisis univariat dilaksanakan guna mengetahui hasil distribusi variabel ketersediaan fasilitas 5R dan Perilaku 5R pekerja.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Ketersediaan Fasilitas 5R

Tingkat Ketersediaan Fasilitas 5R	Frekuensi (n)	Persen (%)
Memadai	24	58.5%
Belum Memadai	17	41.5%

Hasil yang diperoleh dari jawaban responden mengenai ketersediaan fasilitas 5R dibagi menjadi 2 kategori yakni memadai dan belum memadai. Penilaian yang dilakukan berdasarkan skoring, dimana jika responden memperoleh skor 14 – 20 maka dapat dikategorikan memadai. Jika skor yang diperoleh <14 maka masuk dalam kategori belum memadai. Pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden (58.5%) beranggapan bahwa fasilitas penunjang 5R pada PT X sudah memadai, berbeda dengan 17 responden (41.5%) lainnya yang beranggapan bahwa fasilitas penunjang pada PT X belum memadai.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Perilaku 5R Pekerja

Tingkat Ketersediaan Fasilitas 5R	Frekuensi (n)	Persen (%)
Baik	21	51.2%
Kurang Baik	20	48.8%

Pada perilaku 5R pekerja, skoring dibagi menjadi 2 yakni kategori perilaku yang baik dan kategori perilaku yang kurang baik. Penilaian baik diperoleh jika responden memperoleh skor 24 – 36, jika responden mendapat skor <24 maka dapat dikatakan perilaku 5R responden masuk dalam kategori kurang baik. Pada tabel 2 menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden (51.2%) memiliki perilaku 5R yang sudah baik, 20 responden (48.8%) lainnya masuk dalam kategori kurang baik karena memperoleh skor <24.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilaksanakan guna mengkaji dua variabel yang diasumsikan memiliki keterkaitan satu sama lain. Pada penelitian ini, dilaksanakan analisis bivariat pada variabel ketersediaan fasilitas 5R dengan variabel perilaku 5R pekerja di PT X.

Tabel 3. Hubungan Antara Ketersediaan Fasilitas 5R Dengan Perilaku 5R Pekerja

Tingkat Ketersediaan Fasilitas 5R	Perilaku 5R Pekerja				Total		P-Value
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Memadai	16	39.0%	8	19.5%	24	58.5%	0.019
Belum Memadai	5	12.2%	12	29.3%	17	41.5%	
Total	21	51.2%	20	48.8%	41	100.0%	

Hasil analisis bivariat yang diperoleh dengan melihat *pearson chi-square*, maka dihasilkan nilai *P-Value* $0.019 < 0.050$ (nilai *alpha* 5%). Berdasar pada hasil tersebut bisa disimpulkan jika ada keterkaitan diantara variabel ketersediaan fasilitas 5R dengan perilaku 5R pekerja di PT X.

Berdasarkan hasil pada tabel 3, terlihat bahwasanya dari 17 respon pekerja mengemukakan jika tingkat ketersediaan fasilitas 5R belum memadai sebanyak 12 responden (29,3%) diantaranya memiliki perilaku 5R yang kurang baik. Sementara dari 24 responden pekerja mengemukakan jika tingkat ketersediaan fasilitas 5R yang memadai sebanyak 8 responden (19,5%) diantaranya memiliki perilaku 5R yang kurang baik.

PEMBAHASAN

Perilaku merupakan sebuah bentuk tindakan individu akibat respon yang diterima karena adanya suatu hal dan dianggap sebagai sebuah habits atau kebiasaan yang diyakini. Perilaku juga terbentuk karena sebuah pengalaman dan bentuk interaksi individu terhadap lingkungan sekitar yang tertuang didalam sebuah sikap, tindakan serta wawasan. Perilaku timbul dari sebuah reaksi seseorang terhadap stimulus yang berasal dari eksternal atau internal individu tersebut (12). Perilaku juga dirincikan oleh teori yang dikemukakan oleh Lawrence Green, perilaku dapat terbentuk melalui 3 faktor diantaranya yaitu:

Faktor pendukung (*enabling factors*)

Faktor pendukung ialah salah satu faktor yang berguna didalam membentuk atau menciptakan sebuah perilaku. Bentuk faktor pendukung sendiri terdiri dari tersedianya fasilitas atau sarana pendukung dan juga kemampuan dari sumber daya. Contohnya, pada faktor pendukung dengan tersedianya fasilitas atau sarana pendukung 5R pada perusahaan seperti peralatan kerja, alat kebersihan, rak penyimpanan, dan lain-lainya.

Faktor penguat (*reinforcing factors*)

Faktor penguat sendiri ialah salah satu faktor yang berasal dari eksternal individu, seperti sikap dan perilaku dari masyarakat sekitar, termasuk juga mengenai peraturan perundangan yang ditetapkan oleh pemerintah dan berdampak pada perilaku individu.

Faktor predisposisi (*predisposing factors*)

Faktor predisposisi menurut Green tertuang dalam bentuk kepercayaan, keyakinan, nilai-nilai, pengetahuan serta sikap. Faktor predisposisi muncul dari kepercayaan serta tradisi yang ada di masyarakat. Tradisi maupun kepercayaan tersebut berhubungan terhadap beberapa hal seperti kesehatan dan juga keselamatan.

Pada penelitian ini, faktor pendukung (*enabling factors*) berperan penting dalam mempengaruhi perilaku individu. Tersedianya fasilitas penunjang 5R paling tidak akan memberikan sebuah pengaruh pada perilaku pekerja pada PT X. Menurut Green, ketersediaan fasilitas merupakan satu diantara variabel yang bisa menentukan adanya perubahan sikap atau perilaku dari seseorang, perilaku tersebut dapat berbentuk aspirasi maupun motivasi yang tentunya sangat berguna bagi perusahaan maupun instansi. Dengan demikian, perlu adanya ketersediaan fasilitas yang memadai di beberapa aspek seperti fasilitas sarana dan prasarana untuk berperilaku, fasilitas lingkungan fisik dll.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwasanya terdapat beberapa pekerja pada unit area injection molding (IMM) PT X, merasa bahwa tingkat ketersediaan fasilitas 5R sudah memadai dibandingkan dengan pekerja yang merasa tingkat ketersediaan fasilitas 5R belum memadai. Hasil analisis bivariat yang dilakukan antara variabel tingkat ketersediaan fasilitas 5R dengan variabel perilaku 5R pekerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat ketersediaan fasilitas 5R dengan perilaku 5R pekerja di PT X dengan hasil pengujian pearson chi-square dengan nilai P-Value 0,019 dimana hasil ini kurang dari nilai alpha 0,050.

Hasil dari penelitian ini sesuai terhadap penelitian yang telah dilaksanakan oleh Sawabpi yang menunjukkan hasil analisis bivariat antara fasilitas 5R dengan perilaku 5R menyimpulkan adanya hubungan antara fasilitas 5R dengan perilaku 5R pekerja pada tenaga kerja di ruang produksi PT Sinar Sosro Ungaran Semarang dengan nilai P-Value $0,031 < 0,050$ (nilai alpha 5%) (13). Selain itu, penelitian yang dilakukan Sarbiah menyimpulkan hasil analisis yang seirama yang mengemukakan jika ada keterkaitan diantara variabel ketersediaan fasilitas dengan penerapan 5R pada karyawan di bagian bengkel trailer dan workshop area PT X dengan nilai P-Value 0,024 dimana hasil ini kurang dari nilai alpha (0,050), dimana peneliti menyarankan agar perusahaan dapat meningkatkan penerapan program 5R dan melakukan sosialisasi pada pekerja mengenai pentingnya penerapan 5R di perusahaan (14). Selain itu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Dian, yang menunjukkan hasil analisis univariat pada variabel ketersediaan fasilitas dengan nilai P-Value 0,000 dimana nilai ini kurang dari nilai alpha 0,050. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat hubungan ketersediaan fasilitas pada dengan perilaku pekerja (15). Penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian ini ditunjukkan oleh Mustopa yakni ada hubungan antara variabel ketersediaan sarana terhadap perilaku masyarakat didalam mengelola sampah plastik selama pandemi Covid-19 di kecamatan Pancoran Mas Depok dengan P-Value $0,000 < 0,050$. Hasil ini relevan terhadap teori yang dikemukakan Green bahwasanya *enabling factors* atau faktor pendukung (fasilitas atau sarana penunjang) ialah satu diantara faktor yang bisa menentukan perilaku dari seorang individu (16).

Selain itu, ketersediaan fasilitas yang memadai juga akan membawa kinerja yang baik pula bagi pekerjanya seperti penelitian yang dilakukan oleh Mansur yang menjelaskan bahwa dengan pengaruh fasilitas kerja yang baik pada Kantor Brigade Siaga Bencana kabupaten Bantaeng menunjukkan ketersediaan mampu memberikan hasil kerja yang baik, serta mempercepat proses kerja sehingga akan berdampak pada perilaku pekerja yang semakin baik (17). Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Monde menjelaskan bahwa dari hasil pengujian fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value $0,023 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dan ketersediaan fasilitas juga memberikan kepuasan kerja dengan nilai P-Value 0,035 (18). Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, mengungkapkan juga bahwa fasilitas kerja akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja (19).

Namun pendapat berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Elyanti, dimana hasil analisis multivariat memperlihatkan jika tidak adanya keterkaitan diantara ketersediaan fasilitas dengan perilaku 5R dari hasil analisis yang dilaksanakan kepada 72 perawat yang menganggap jika ketersediaan fasilitas tidak cukup, 45 responden (62,5%) mempunyai sifat negatif dan 71 perawat (98,6%) mempunyai motivasi tidak kuat (20). Maka, dapat dibandingkan terhadap perawat yang berpendapat bahwa fasilitas penunjang 5R sudah memadai atau tercukupi.

Maka, pada penelitian ini PT X dapat melakukan usaha untuk memenuhi fasilitas pendukung 5R dan merawat serta menjaga kondisi fasilitas pendukung tersebut seperti peralatan kerja, alat kebersihan, rak penyimpanan dan pemenuhan elemen penunjang 5R lainnya. Perusahaan juga dapat memberikan dukungan untuk pemenuhan 5R di perusahaan dengan membuat program 5R dan mendukung pelaksanaan 5R serta menjadi kebutuhan fasilitas penunjang 5R sebagai sebuah komitmen nyata perusahaan melaksanakan 5R.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa ketersediaan fasilitas penunjang 5R memiliki hubungan dengan perilaku 5R pekerja. Hal tersebut relevan terhadap teori yang disampaikan oleh teori Green, bahwasanya faktor pendukung (*enabling factors*) yakni tersedianya fasilitas-fasilitas dan sarana prasarana penunjang 5R menjadi salah satu faktor

yang membentuk perilaku individu. Mayoritas responden pada PT X memiliki anggapan ketersediaan fasilitas 5R sudah memadai. Sehingga kedepannya perusahaan dapat memberikan dukungan untuk pemenuhan fasilitas penunjang 5R dan memberikan program terkait 5R untuk memaksimalkan perilaku 5R pekerja menjadi lebih baik.

SARAN

Saran dari peneliti kepada perusahaan yakni bisa memaksimalkan kondisi dan keadaan fasilitas penunjang 5R agar tetap dalam kondisi baik sehingga pekerja dapat memnggunakannya secara maksimal. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan terkait 5R secara konsisten sehingga pekerja memiliki kesadaran dalam menjalankan 5R dengan baik. Dukungan penuh dari perusahaan dapat memberikan dampak yang baik pada perilaku pekerja sehingga dapat berjalan beriringan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Osada T, Gandamiharja M. Sikap Kerja 5S. Jakarta. Pustaka Binaman Pressindo. 1995
2. Nusannas I.S. Implementasi Konsep Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dari Sisi Non Keuangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2016; Vol 4:93-106
3. Magfiroh A. Implementasi 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Pada Wisata Pijar Park Dawe Kudus. *Repositori IAIN Kudus*. 2022
4. Suprayitno H. et al. Mencegah Kecelakaan Kerja Dengan Budaya 5R. *JPKMBD (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Bina Darma)*. 2021; Vol. 1:20-29
5. Apriliani F. et al. Implementasi Budaya 5R Sebagai Upaya Peningkatan Perawatan Fasilitas Dan Melatihkan Kedisiplinan Personal Di LKSA Kota Bekasi. *Jurnal Gama Societa*. 2021, Hal. 1-13
6. Ratnasari, D. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Penerapan 5R Pada Pekerja Tahap Finishing Proyek X Tahun 2018. *Repository Universitas Esa Unggul*. 2018
7. Jaminan Sosial Tenaga Kerja. *Data Kecelakaan Kerja di Indonesia*. Jakarta. 2014
8. Muhammad, I., Indri H.S. Analisa Manajemen Risiko K3 Dalam Industri Manufaktur Di Indonesia : Literature Review. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2021. Vol 5(1)
9. Tanaya A.S. Determinan Perilaku 5R Pada Pekerja Unit Line Maintenance PT. Garuda Maintenance Facility (GMF) Aero Asia. *Repository Universitas Airlangga*. 2020
10. Green, L. *Health Education Planning A Diagnostic Approach*. California; Mayfield Publishing; 1980
11. Notoatmodjo S. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta; Rineka Cipta. 2010
12. Damayanti A. Analisis Faktor Predisposisi Yang Berhubungan Dengan Perilaku Masyarakat Dalam Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN) Di RW 004 Kelurahan Nambangan Kidul Kecamatan Manguharjo Kota Madiun Tahun 2017. *Repositori Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun*. 2017
13. Sawabpi S. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Praktik 5R Tenaga Kerja Di Ruang Produksi PT Sinar Sosro Ungaran Semarang. *Repositori Universitas Dian Nuswantoro*. 2006
14. Sarbiah A, Maulina D, Pramawati A. Faktor Yang Berhubungan Dengan Penerapan 5R Pada Karyawan Bagian Bengkel Trailer Dan Workshop Area PT. X. *Jurnal Kesehatan Ibnu Sia (J-KIS)*. 2019; Vol 1(1).
15. Ratnasari D. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Penerapan 5R Pada Pekerja Tahap Finishing Proyek X Tahun 2018. *Repository Universitas Esa Unggul*. 2018.
16. Mustopa B. A. B., Desy S. Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap, Ketersediaan Sarana Dan Petugas Kebersihan Dengan Perilaku Masyarakat Dalam Pengelolaan Sampah Plastik Di Kecamatan Pancoran Mas Depok Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Lingkungan*. 2022; Vol 16(2).
17. Mansur D. R. M. et al. Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*. 2020; Vol 1(1).
18. Monde J. J. M. et al. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Ejournal Universitas Sam Ratulangi*. 2022; Vol 3(2).
19. Pratiwi A., Rita I. P. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeurup Kabupaten Bogor. 2022; Vol 3(1).
20. Elyanti N. Determinan Perilaku 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Pada Perawat Kelas III Di RSUD Pasar Rebo Jakarta Tahun 2017. *Repositori Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. 2017.