



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kilang *Plexus Manufacturing* Penang Malaysia

Feni Sistiana¹, Andi Normaladewi²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia, fenisistiana@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang dan Tutor Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia, andinurma@unisma.ac.id

Corresponding Author: fenisistiana@gmail.com¹

Abstract: *This research aims to evaluate the impact of work environment and job satisfaction on employee performance at the Plexus Manufacturing Penang Refinery, Malaysia. Using a quantitative approach with a saturated sampling technique on 31 respondents, data analysis was carried out through multiple linear regression using the Partial Least Square (PLS) method through the SmartPLS application. The results of the study revealed that the work environment and job satisfaction contributed relevantly and positively to improving employee performance.*

Keyword: *Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Riset ini bermaksud untuk mengevaluasi dampak lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan di Kilang *Plexus Manufacturing* Penang, Malaysia. Memakai pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh pada 31 responden, analisa data dilakukan melalui regresi linier berganda memakai metode *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS. Hasil riset mengungkapkan jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja berkontribusi secara relevan dan positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang bermutu. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada peningkatan kualitas karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting pada menciptakan karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang mendukung pelayanan, perlindungan, dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (Setyaji & Rijanti, 2022). Memperkuat kinerja

karyawan merupakan prioritas utama bagi perusahaan yang ingin memperkuat daya saing dan mengembangkan bisnis. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi, seperti memberikan pelatihan kerja yang efektif, merancang kondisi kerja yang nyaman, serta memastikan kepuasan kerja karyawan agar mereka bisa bekerja lebih progresif dan efisien (Setiani & Febrian, 2023). Kinerja karyawan merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh individu dalam kurun waktu tertentu, yang dinilai berlandaskan standar pekerjaan, target, atau parameter kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta karakteristik pribadi. Dalam era globalisasi yang penuh persaingan, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja unggul dan prestasi tinggi untuk mencapai keberhasilan (Shihab et al., 2022).

Menyusun lingkungan kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Kondisi yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan mencapai hasil optimal, sementara lingkungan yang buruk bisa menurunkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, merancang kondisi kerja yang baik sangat penting untuk mengoptimalkan efisiensi karyawan (Handayani & Hati, 2018).

Riset ini bermaksud untuk menganalisa dampak lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan di Kilang *Plexus Manufacturing*, Penang, Malaysia. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih mendalam mengenai keterikatan antara ketiga variabel tersebut dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk mengoptimalkan lingkungan kerja dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan mengoptimalkan kinerja mereka.

Riset sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad (2017) mengungkapkan jika kepuasan karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama: penghargaan, implementasi karir, dan kondisi tempat kerja. Berlandaskan temuan tersebut dan latar belakang riset, studi ini bertujuan untuk menganalisa keterikatan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, guna memahami bagaimana ketiga variabel ini saling berkaitan dan memengaruhi kinerja karyawan. Pembahasan mengenai kerangka konseptual memaparkan keterikatan antara berbagai parameter pada riset ini. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan aspek krusial yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja meliputi semua fasilitas, peralatan, bahan, dan kondisi yang ada di sekitar lokasi tugas karyawan, termasuk metode kerja yang diterapkan serta situasi kerja, baik secara individu maupun kelompok (Ramadani et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif serta perasaan cinta pada pekerjaan, yang menggambarkan pengalaman kebahagiaan atau kepuasan yang dialami seseorang ketika kebutuhan atau harapannya terpenuhi. Kepuasan kerja juga bisa diartikan sebagai tingkat kenyamanan atau ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan dalam menilai pekerjaannya, serta bagaimana karyawan memandang pekerjaannya. Sikap karyawan pada pekerjaannya mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kepuasan kerja ialah gabungan berbagai sikap terhadap pekerjaan, yang menggambarkan kondisi emosional, baik positif maupun negatif, yang dirasakan karyawan dalam menilai pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai respons emosional berupa kebahagiaan ketika harapan terhadap aspek-aspek seperti keterikatan dengan rekan kerja, peluang promosi, dan gaji terpenuhi sesuai ekspektasi (Suryadi & Karyono, 2022).

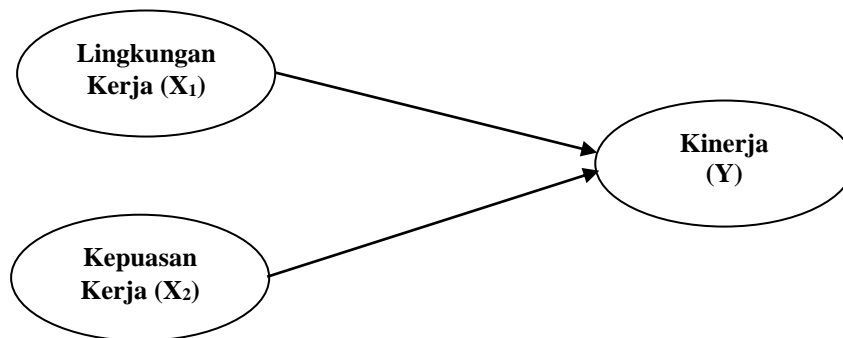
Kinerja ialah fondasi utama bagi setiap organisasi, karena tanpa kinerja yang efektif, maksud organisasi tidak akan tercapai (Jayanti & Wahyuni, 2024). Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai standar perusahaan. Ini mencerminkan pencapaian organisasi dan dampak kebijakan operasional yang diterapkan. (Kresmawan et al., 2021) Kinerja juga dipengaruhi oleh

karakteristik pribadi, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan berkinerja tinggi untuk bersaing di era globalisasi yang kompetitif (Shihab et al., 2022).

METODE

Untuk menyelesaikan permasalahan riset, penulis memakai pendekatan kuantitatif dengan menghimpun data primer melalui angket (*Google Form*) yang mencakup pertanyaan mengenai paramater-paramater variabel yang diteliti. Populasi pada riset ini terdiri dari seluruh karyawan di bagian produksi line Becton Dickinson, yang berjumlah 31 orang.

Untuk menjawab tujuan penelitian, model kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berlandaskan implementasi hipotesis dan kerangka konseptual (Gambar 1), hipotesis yang diajukan ialah sebagai berikut.

Hipotesis 1: lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan

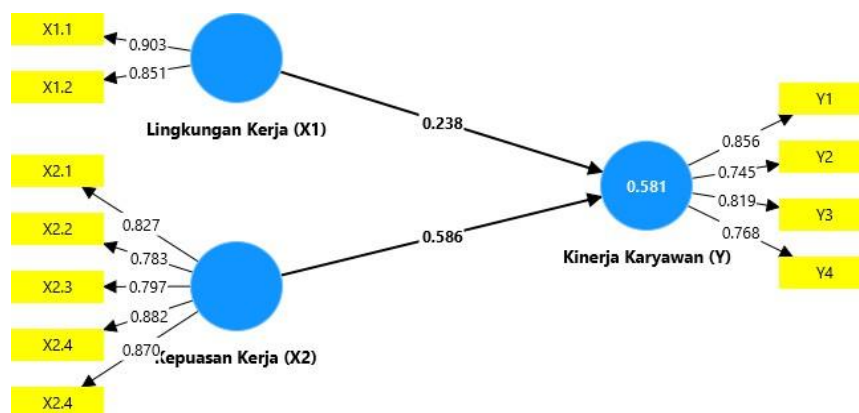
Hipotesis 2: kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Smart PLS

Analisis dengan memakai PLS (*Partial Least Squares*) dilakukan untuk mengidentifikasi keterikatan antara variabel laten dan paramater-paramater yang membentuknya. Berikut ini ialah model SmartPLS yang diterapkan pada riset ini:

1. Evaluasi Pengukuran Model (*Outer Model*)



Gambar 2. Output *Outer Model*

Sumber : data diolah (2024)

Berlandaskan gambar di atas, bisa dilihat jika keseluruhan paramater variabel memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Ini menandakan jika paramater-paramater tersebut memiliki tingkat validitas yang baik dan memenuhi standar validitas konvergen.

a. Uji Validitas

Tabel berikut mengindikasikan output analisa data untuk uji validitas dan reliabilitas pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y), yang dilakukan memakai perangkat lunak SmartPLS 4.

1) Convergent Validity

Uji validitas konvergen dilakukan dengan mengevaluasi faktor loading, yang menakar korelasi antara skor item dan konstruk. Validitas konvergen diterima jika nilai *outer loading* > 0,7 dan AVE > 0,5. Pada Tahap permulaan implementasi skala, faktor loading antara 0,5 hingga 0,6 masih dianggap memadai (Sahda et al., 2024).

Tabel 1. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Kode	Loading Faktor	Keterangan
Lingkungan Kerja	Pencahayaan	X1.1	0,903	Valid
	Suhu Udara	X1.2	0,851	Valid
Kepuasan Kerja	Gaji atau Upah	X2.1	0,827	Valid
	Pekerjaan itu sendiri	X2.2	0,783	Valid
	Kondisi kerja	X2.3	0,797	Valid
	Kualitas	X2.4	0,882	Valid
	Kuantitas	X2.5	0,870	Valid
Kinerja Karyawan	Inisiati	Y1	0,856	Valid
	Ketepatan Waktu	Y2	0,745	Valid
	Efisiensi	Y3	0,819	Valid
	Efektivitas	Y4	0,768	Valid

Sumber : data diolah (2024)

Hasil uji pada tabel di atas mengindikasikan jika keseluruhan pertanyaan yang mewakili variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* > 0,6. Ini mengindikasikan jika pertanyaan-pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas dan bisa dipakai untuk analisis lebih lanjut dalam riset ini.

2) Discriminant Validity

Validitas penentu ditakar dengan memakai nilai *cross loading* dan *average variance extracted* (AVE). Pada bagian ini, disajikan hasil pengujian validitas penentu memakai nilai *cross loading*. Sebuah paramater dianggap memenuhi validitas penentu jika nilai *cross loading* pada variabel tersebut lebih besar dielaborasi dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berikut ini disajikan nilai *cross loading* untuk setiap paramater:

Tabel 2. Hasil Analisis Cross Loading

	Kepuasan Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X_1)
X1.1	0,562	0,594	0,903
X1.2	0,589	0,486	0,851
X2.1	0,827	0,671	0,618
X2.2	0,783	0,639	0,538
X2.3	0,797	0,642	0,596
X2.4	0,882	0,582	0,502
X2.5	0,870	0,510	0,418
Y1	0,637	0,856	0,590

	Kepuasan Kerja (X₂)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X₁)
Y2	0,524	0,745	0,373
Y3	0,623	0,819	0,439
Y4	0,572	0,768	0,554

Sumber : data diolah (2024)

Berlandaskan data dalam tabel, setiap paramater variabel riset menunjukkan nilai cross loading tertinggi pada variabel yang diwakilinya, jika dielaborasi dengan variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan jika paramater-paramater tersebut memenuhi kriteria validitas penentu yang baik dalam membentuk setiap variabel. Selain memakai *cross loading*, validitas penentu juga bisa diuji dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,5 untuk model yang baik. Hasil pengujian mengindikasikan jika semua variabel memiliki nilai AVE > 0,5, untuk memenuhi kriteria validitas yang dibutuhkan.

Tabel 3. Hasil Analisis *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kepuasan Kerja (X₂)	0,694
Kinerja Karyawan	0,637
Lingkungan Kerja (X₁)	0,771

Sumber : data diolah (2024)

Berlandaskan tabel di atas, nilai AVE untuk variabel kepuasan kerja ialah 0,694, untuk variabel kinerja karyawan senilai 0,637, dan untuk variabel lingkungan kerja senilai 0,771, yang semuanya > 0,5. Ini mengindikasikan jika setiap variabel telah memenuhi kriteria validitas penentu dengan baik.

b. Uji Reliabilitas

Penakaran reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana konsisten jawaban responden pada variabel yang diteliti, sehingga bisa dipastikan apakah responden memberikan jawaban yang stabil pada pertanyaan-pertanyaan pada riset ini. Untuk menguji reliabilitas, dua metode dipakai pada riset ini:

1) *Composite Reliability*

Composite reliability ialah teknik yang dipakai untuk menilai sejauh mana reliabilitas paramater-paramater dalam suatu variabel. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,7, meskipun nilai 0,6 masih bisa diterima sebagai batas minimum. Berikut ini ialah nilai *composite reliability* untuk setiap variabel yang dianalisa pada riset ini:

Tabel 4. Hasil Analisis *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i> (rho_c)
Kepuasan Kerja (X₂)	0,919
Kinerja Karyawan (Y)	0,875
Lingkungan Kerja (X₁)	1,870

Sumber : data diolah (2024)

Ketiga variable kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki nilai *composite reliability* > 0,7, yakni 0,919, 0,875, dan 0,870 masing-masing. Hal ini mengindikasikan jika semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan.

2) Cronbach’s Alpha

Uji reliabilitas yang memakai *composite reliability* bisa didukung oleh nilai *Cronbach's alpha*. Sebuah variabel dinyatakan valid jika nilai *Cronbach's alpha* untuk setiap variabel > 0,7. Nilai *Cronbach's alpha* untuk setiap variabel ditampilkan di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Cronbach’s Alpha

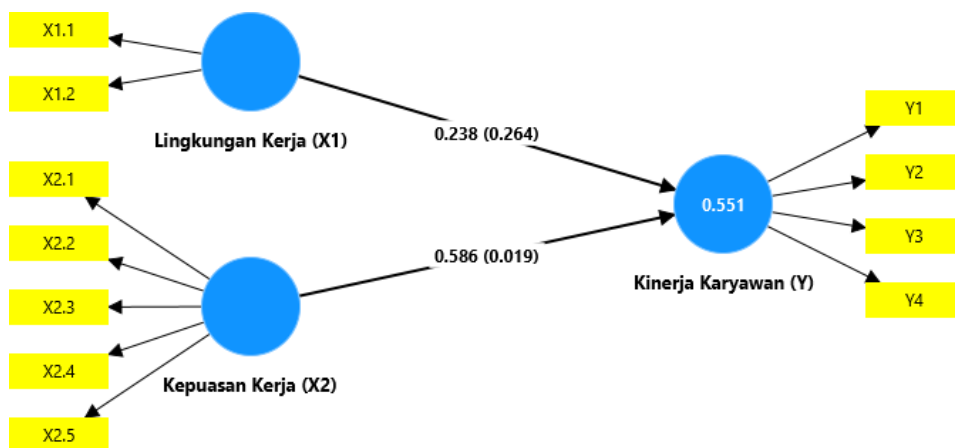
	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
Kepuasan Kerja (X₂)	0,889
Kinerja Karyawan (Y)	0,810
Lingkungan Kerja (X₁)	0,705

Sumber : data diolah (2024)

Berlandaskan tabel di atas, nilai *Cronbach’s Alpha* untuk variabel kepuasan kerja ialah 0,889, untuk variabel kinerja karyawan ialah 0,810, dan untuk variabel lingkungan kerja ialah 0,705, yang semuanya > 0,7.

Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan jika setiap variabel riset telah memenuhi kriteria nilai *Cronbach’s Alpha*, yang menyimpulkan jika keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 2. Model Struktural (*Inner Model*)

Sumber : data diolah (2024)

Riset ini akan membahas mengenai hasil uji koefisien jalur (*path coefficients*), uji kecocokan model (*goodness of fit*), dan uji hipotesis.

a. Analisis Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 6. Hasil R Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,581	0,551

Sumber : data diolah (2024)

Nilai *R Square adjusted* dipakai untuk mengevaluasi inner model, dengan kriteria 0.25 (lemah), 0.50 (moderat), dan 0.75 (kuat). Berlandaskan hasil estimasi, nilai *R Square adjusted* untuk kinerja karyawan ialah 0.551, yang artinya 55,1% dari variabilitas kinerja karyawan

bisa dipaparkan oleh keterikatan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, dengan kategori moderat.

b. Effect Size (F-Square)

Effect Size f menakar dampak variabel independen pada variabel dependen pada model riset. Nilai *f* senilai 0,02 dianggap kecil, 0,15 menengah, dan 0,35 besar. Pada riset ini, nilai *effect size* mengindikasikan kontribusi lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y):

Tabel 7. Hasil F-Square

	Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
Kepuasan Kerja (X2)		0,470	
Kinerja Karyawan (Y)			0,077
Lingkungan Kerja (X1)			

Sumber : data diolah (2024)

Berlandaskan tabel, variabel kepuasan kerja mengindikasikan dampak menengah pada kinerja karyawan dengan nilai $f^2_{0,470} > 0,15$. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki dampak kecil dengan nilai $f^2_{0,077} > 0,02$.

Nilai f^2 yang kecil pada variabel lingkungan kerja mengindikasikan dampak yang kurang relevan pada kinerja karyawan. Sebaliknya, nilai f^2 pada variabel kepuasan kerja mengindikasikan dampak yang wajar pada kinerja karyawan.

3. Evaluasi Nilai Relevansi

Tabel 8. Path coefficients

	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,358	0,019
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	1,119	0,264

Sumber : data diolah (2024)

Pada tahap evaluasi, dampak relevansi ditakar dengan mengindikasikan koefisien jalur (*path coefficients*) melalui teknik *bootstrapping*. Hasilnya mengindikasikan jika hipotesis pertama (H1) terkonfirmasi, yang memaparkan jika kepuasan kerja memiliki dampak positif dan relevan pada kinerja karyawan dengan nilai relevansi $0,019 > 0,05$ dan T statistik $2,358 > 1,96$. Begitu pula hipotesis kedua (H2) terkonfirmasi, yakni lingkungan kerja memberikan dampak positif dan relevan pada kinerja karyawan dengan nilai relevansi $0,264 > 0,05$ dan T statistik $1,119 > 1,96$.

Implikasi Riset

Hasil riset mengindikasikan jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja berdampak positif dan relevan pada kinerja karyawan di Kilang Plexus Manufacturing, Penang, Malaysia. Implikasi dari temuan ini bisa dipaparkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja:

Lingkungan kerja yang mendukung memiliki peran krusial pada memperkuat kinerja karyawan. Aspek seperti pencahayaan yang baik dan suhu udara yang nyaman di tempat kerja menciptakan kenyamanan fisik, yang pada akhirnya dapat memperkuat efisiensi. Di Kilang Plexus, hal ini sangat relevan karena pekerjaan di sektor

manufaktur memerlukan perhatian terhadap detail dan efisiensi operasional yang tinggi, yang hanya bisa tercapai jika kondisi lingkungan kerja mendukung.

2. Kepuasan Kerja:

Kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak relevan pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan jika karyawan yang merasa dihargai, menerima kompensasi yang adil, dan bekerja dalam kondisi yang baik lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Di Kilang Plexus, kepuasan kerja kemungkinan besar didorong oleh sistem penghargaan, gaji yang kompetitif, serta lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Faktor ini menyoroti pentingnya memenuhi kebutuhan emosional dan profesional karyawan untuk mendukung kelangsungan operasi perusahaan.

3. Makna Hasil Positif dan Relevan:

Hasil yang positif dan relevan mengindikasikan adanya keterikatan yang jelas antara variabel yang diteliti. Hal ini berarti jika peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Fenomena ini terjadi karena kedua variabel tersebut saling mendukung, di mana lingkungan kerja menyediakan kenyamanan fisik, sementara kepuasan kerja memberikan dukungan emosional dan psikologis.

4. Riset Sebelumnya yang Mendukung:

Temuan riset ini konsisten dengan studi sebelumnya, seperti:

- Shihab et al. (2022): memaparkan jika lingkungan kerja yang kondusif memperkuat motivasi karyawan, yang berdampak langsung pada kinerja mereka.
- Yeni Setiani: mengindikasikan jika kepuasan kerja berperan penting dalam membangun loyalitas karyawan dan memperkuat efisiensi.
- Wahyu Ningrum Handayani: memaparkan jika lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan motivasi, sementara lingkungan yang mendukung membantu memperkuat kinerja.

Implikasi dari riset ini mengindikasikan jika Kilang Plexus harus terus berinvestasi untuk memperkuat kualitas lingkungan kerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan karyawan bekerja secara optimal dan tetap setia kepada perusahaan.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil riset yang dilakukan, berikut ialah poin-poin kesimpulan:

1. Lingkungan Kerja :

- Lingkungan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, namun pengaruhnya tergolong kecil ($f^2 = 0.077$). Hal ini mengindikasikan jika meskipun lingkungan kerja memengaruhi kinerja, dampaknya tidak terlalu relevan dielaborasi dengan variabel lain.
- Paramater lingkungan kerja yang valid meliputi pencahayaan dan suhu udara, dengan setiap memiliki validitas yang tinggi (*loading factor* > 0.7).

2. Kepuasan Kerja :

- Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan relevan pada kinerja karyawan dengan pengaruh yang tergolong menengah ($f^2 = 0.470$).
- Aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, dan kualitas. Semua paramater ini mengindikasikan validitas dan reliabilitas yang baik.

3. Kinerja Karyawan :

- Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel independen, yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja, dengan total variabilitas senilai 58.1% ($R^2 = 0.581$).

- Paramater utama kinerja karyawan, seperti inisiatif, efisiensi, efektivitas, dan ketepatan waktu, mengindikasikan hasil yang valid dan reliabel.
4. Keterbatasan Riset
- Ukuran Sampel: riset ini hanya melibatkan 31 responden, yang mungkin tidak mencerminkan populasi yang lebih luas.
 - Lingkup Variabel Terbatas: Hanya dua variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) yang dianalisa, sehingga faktor lain yang relevan tidak diperhatikan.

REFERENSI

- Ahmad, N. D. (2017). *Factors of employees satisfaction at Plexus Manufacturing (Islandview) Sdn. Bhd.*
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 8–29.
- Jayanti, E. D., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(5).
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84.
- Ramadani, A. A., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Mangkaluku*, 5(4), 618–627.
- Sahda, N. N., Yusnita, N., & Irawan, T. T. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Faco Global Engineering. *JURNAL MANAJEMEN PRATAMA*, 1(2).
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setyaji, C., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 299–308.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Riset*, 3(3), 5481–5496.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95.