

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN RETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Ramdhan Huda Ginarya
(192010200316)**

**Dosen Pembimbing :
Hasan Ubaidillah, S.E.,M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS HUKUM ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO
AGUSTUS, 2023**

PENDAHULUAN

Berawal dari awal mula perusahaan atau organisasi terbentuk sampai dengan lamanya perusahaan pasti memiliki keinginan dan berharap dapat tercapainya tujuan terbaik perusahaan. Maka perusahaan harus memiliki berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan seperti contohnya mengelola sumber daya secara optimal dan baik serta memiliki fokus terhadap pengembangan serta perencanaan sumber daya manusia serta mengimplementasikan kebijakan dan program baru dalam bidang fungsional seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi berharap adanya pegawai yang bisa mendapatkan tingkat lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang cukup baik di dalam perusahaan. Jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik maka tingkat kepuasan kerja pegawai mempunyai dampak yang signifikan terhadap kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Dengan baiknya tingkat lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka dapat mempengaruhi Retensi karyawan dengan cukup signifikan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan. Pada research gap yang telah di temukan pada penelitian terdahulu. Novelty pada penelitian ini yaitu dengan menambahkan variabel baru pada penelitian sekarang, yaitu Retensi Karyawan yang dimana menurut peneliti Retensi Karyawan ialah suatu hal yang memiliki dampak positif serta memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan sehingga peneliti mempunyai minat untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja.

PERTANYAAN PENELITIAN

Pertanyaan Penelitian

Apakah Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

RUMUSAN MASALAH

Adanya Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi Terhadap Kinerja Karyawan

KATEGORI SDGs

Sesuai dengan Kategori SDGs pada point ke 8 yaitu Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi.
(<https://sdgs.un.org>)

METODE PENELITIAN

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan eksplanatori atau explanatory research. Yang menggunakan data hasil dari kuesioner perusahaan.

POPULASI & SAMPEL

- ▶ **Populasi** : Karyawan perusahaan PT.Romi Violeta sebanyak 128 orang
- ▶ **Sampel** : Digunakan dengan teknik pengambilan data sampling jenuh sebanyak 128 orang

VARIABEL PENELITIAN

- ▶ **Variabel independen** : Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Retensi (X3)
- ▶ **Variabel dependen** : Kinerja Karyawan (Y)

TEKNIK ANALISIS

Analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik, serta melakukan pengujian hipotesis. Dan pada penelitian ini menggunakan pengolahan data SPSS versi 22.

METODE PENGUMPULAN DATA

Kuesioner

Hasil

Berdasarkan pada hasil data yang diolah dengan menggunakan 17 pernyataan kuesioner mulai dari variabel (X) dan variabel (Y) yang diartikan r hitung lebih besar dari r tabel, r tabel dapat ditentukan dengan cara tabel statistik $DF=n-2=118-2=116$, sehingga bisa dilihat dari hasilnya tabel r ialah 0,181. Maka dapat dikatakan hasil data dari pernyataan kuesioner valid

Uji Validitas				
Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,876	0,181	Valid
	X1.2	0,881		Valid
	X1.3	0,856		Valid
	X1.4	0,851		Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X2.1	0,888		Valid
	X2.2	0,854		Valid
	X2.3	0,888		Valid
	X2.4	0,829		Valid
	X2.5	0,831		Valid
Retensi (X ₃)	X3.1	0,883		Valid
	X3.2	0,841		Valid
	X3.3	0,886		Valid
	X3.4	0,874		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,872		Valid
	Y.2	0,881		Valid
	Y.3	0,857		Valid
	Y.4	0,861		Valid

Hasil

Uji Reliabilitas dilihat pada hasil penelitian yang seberapa konsisten variabel. Variabel dapat dikatakan valid jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $>0,06$.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁	0.888	Reliabel
X ₂	0.910	Reliabel
X ₃	0.894	Reliabel
Y	0.891	Reliabel

Hasil

Data bisa dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk garis yang simetris dan yang mendekati garis diagonal pada grafik. Pengujian suatu data dapat menggunakan Plot of Regression Standardized Residual. Uji statistik yang kali ini digunakan menggunakan uji statistik nonparametric one Kolmogorov Smirnov. Bisa dinyatakan jika angka probabilitas $< \alpha = 0,05$ maka dapat dipastikan variabel atau data yang digunakan tidak tersebar secara normal, dan sebaliknya jika angka Monte Carlo Sig. (2-tailed) $> \alpha = 0,05$ dapat dipastikan variabel data yang digunakan tersebut tersebar secara normal. Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 atau disimbolkan dengan nilai $p > 5\%$ maka data memiliki distribusi normal pada uji Monte Carlo Sig. (2-tailed) 0,092 lebih besar dari 0,05

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,88394035
Most Extreme Differences	Absolute		,038
	Positive		,038
	Negative		-,032
Test Statistic			,038
Asymp. Sig. (2-tailed)			,061 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,092 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,089
		Upper Bound	,094

Hasil

Pada variabel penelitian di samping bisa terdapat nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja sebesar 8.035 (<10), Selanjutnya variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai sebesar 9.614 (<10), dan variabel retensi memiliki nilai sebesar 7.920 (<10). Berdasarkan pada hasil olah data diatas maka bisa dikatakan variabel yang digunakan pada penelitian ini tidak mengalami korelasi antar variabel sehingga terbebas dari masalah multikolinearitas.

Nilai standart pada uji autokorelasi yang digunakan dalam suatu penelitian bisa dinyatakan tidak terjadinya autokorelasi jika nilai Durbin Watson di bawah 5 (Ghozali, 2018). $2,099 < 5$ maka dapat disimpulkan tidak terjadinya autokorelasi.

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,063	,454		,139	,890		
	Lingkungan Kerja (X1)	,233	,074	,231	3,138	,002	,124	8,035
	Kepuasan Kerja (X2)	,394	,066	,481	5,981	,000	,104	9,614
	Retensi (X3)	,281	,075	,275	3,766	,000	,126	7,920

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Waston
1	,721 ^a	0,582	0,557	895	2,099

a. Predictors: (Constant), Retensi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil

Berdasarkan uji-t diatas yang memiliki hasil variabel lingkungan kerja signifikansi dikarenakan lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05) maka dari itu hipotesis penelitian bisa diterima, dan t hitung > t tabel, t hitung X1= 3,138 df=n-k-1 t tabel dengan df=118-K-1=118-3-1=114 ,ttabel statistik adalah 1,658. Maka 3,138 > 1,658 sehingga hipotesis diterima, X1 berpengaruh terhadap Y. X2 memiliki t hitung sebesar 5,981 lebih besar dari t table sebesar 1,658 maka memiliki pengaruh terhadap Y. dan terakhir X3 memiliki nilai lebih besar dari t table yang sebesar 3,766 > 1,658 maka memiliki pengaruh terhadap Y.

. Menurut (Ghozali, 2016) memiliki syarat uji F sebagai berikut. Nilai signifikan $F < 0,05$ ialah 0,00 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Yang berarti variabel independent/bebas dan interaksinya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Syarat kedua Fhitung > Ftabel.

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,063	,454		,139	,890		
	Lingkungan Kerja (X1)	,233	,074	,231	3,138	,002	,124	8,035
	Kepuasan Kerja (X2)	,394	,066	,481	5,981	,000	,104	9,614
	Retensi (X3)	,281	,075	,275	3,766	,000	,126	7,920

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102,862	3	367,621	458,430	,000 ^b
	Residual	91,418	114	,802		
	Total	1194,280	117			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Retensi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

Hasil

$$Y = ,063 + 0,233 X_1 + 0,394 X_2 + 0,281 X_3 + e$$

1) Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah ,063. Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel X_1 , sama dengan nol, maka variabel Y sebesar ,063.

2) Nilai koefisien regresi dari variabel X_1 sebesar 0,233, menunjukkan besaran pengaruh X_1 terhadap Y , koefisien regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X_1 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X_1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,233.

3) Nilai koefisien regresi dari variabel X_2 sebesar 0,394, menunjukkan besaran pengaruh X_2 terhadap Y , koefisien regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X_2 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X_2 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,394.

4) Nilai koefisien regresi dari variabel X_3 sebesar 0,281, menunjukkan besaran pengaruh X_3 terhadap Y , koefisien regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X_3 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X_3 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,281.

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	,063	,454		,139	,890		
	Lingkungan Kerja (X1)	,233	,074	,231	3,138	,002	,124	8,035
	Kepuasan Kerja (X2)	,394	,066	,481	5,981	,000	,104	9,614
	Retensi (X3)	,281	,075	,275	3,766	,000	,126	7,920

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil

Nilai korelasi berganda menunjukkan nilai 0,721 yang artinya keeratan hubungan variabel bebas dan terikat sebesar 0,721 yang artinya nilai R tabel tersebut dikatakan positif dan menandakan bahwa adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang cukup kuat dikarenakan nilainya lebih dari 50%.

Presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,582 atau sebesar 58,2%. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Retensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 58,2%, sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Waston
1	,721 ^a	0,582	0,557	895	2,099

a. Predictors: (Constant), Retensi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pembahasan

- **Terdapat pengaruh antara variabel X1 Lingkungan Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diatas yang telah diolah menggunakan spss dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [1] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut pendapat penelitian sebelumnya lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sejalan dengan kinerja karyawan. Jika karyawan menilai lingkungan kerja pada suatu perusahaan baik maka kinerja karyawan pada karyawan tersebut juga akan meningkat.

Pembahasan

- **Terdapat pengaruh antara variabel X2 Kepuasan Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diatas yang telah diolah menggunakan spss dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H2 dapat diterima yang menandakan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1] yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa perusahaan dituntut untuk memiliki peran penting untuk kepuasan kerja pada karyawan dan mendorong untuk memberikan karyawan memiliki kepuasan yang baik maka dari itu akan berdampak pada kinerja karyawan.

Pembahasan

- **Terdapat pengaruh antara variabel X3 Retensi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diatas yang diolah menggunakan spss dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima yang menandakan variabel retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh yang menyatakan bahwa retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9] yang menyatakan bahwa retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian sebelumnya retensi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan retensi akan mempengaruhi kinerja karyawan jika karyawan perusahaan tidak dapat mempertahankan kinerjanya maka perusahaan akan memilih untuk mengganti karyawan yang memiliki kinerja yang buruk dengan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Jika kinerja karyawan perusahaan memiliki nilai yang baik maka perusahaan akan mempertahankan karyawan yang memiliki nilai kinerja yang baik.

Pembahasan

- **Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi terhadap variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil olah data diatas dengan menggunakan spss dengan ditunjukkan bahwa hipotesis H4 diterima yang menunjukkan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh [1] menyatakan bahwa variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1] menyatakan bahwa secara bersama sama variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya melihat dari variabel kepuasan kerja ialah variabel yang paling dominan dikarenakan penelitian sebelumnya memiliki pendapat jika kepuasan kerja karyawan memiliki nilai yang baik maka kinerja juga akan lebih baik.

Temuan Penting Penelitian

- Terdapat pengaruh antara variabel X1 Lingkungan Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan
- Terdapat pengaruh antara variabel X2 Kepuasan Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan
- Terdapat pengaruh antara variabel X3 Retensi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan
- Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi terhadap variabel Kinerja Karyawan

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, untuk mengetahui hubungan teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya manajemen sumber daya manusia, tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Empiris

- a. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadikan pertimbangan dan masukan mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi akademik dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjutan guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi terhadap kinerja karyawan
- c. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- 1) A. Irwan, A. Ismail, N. Latif, and A. Z. P. Pradana M, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *Kinerja*, vol. 19, no. 2, pp. 163–175, 2022, doi: 10.30872/jkin.v19i2.10997.
- 2) P. B. Kerja, L. K. Fisik, E. S. Cahya, and H. Ubaidillah, "STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PO PRATAMA PUTRA , SIDOARJO [THE INFLUENCE OF WORKLOAD , PHYSICAL WORK ENVIRONMENT , AND WORK CONFLICT ON SATISFACTION WITH WORK STRESS AS A MODERATING VARIABLE AT PO PRATAMA PUTRA , SIDOARJO]," pp. 1–13.
- 3) I. Seran, E. E. Giri, and L. M. Ndoen, "Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang)," *J. Bisnis Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 44–57, 2018.
- 4) Nadila Damayanti and Fajar Ariyanti, "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Retensi Staf Rumah Sakit di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 (Analisis Data Risnakes 2017)," *Heal. Care J. Kesehat.*, vol. 10, no. 1, pp. 35–43, 2021, doi: 10.36763/healthcare.v10i1.107.
- 5) A. D. Suhendar, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank BJB Tbk. Cabang Tasikmalaya)," *ATRABIS J. Adm. Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 182–193, 2021, [Online]. Available: <http://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/717%0Ahttp://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/download/717/421>
- 6) D. A. Harvida and C. Wijaya, "Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur," *J. Ilmu Adm. Negara*, vol. 16, no. 1, pp. 13–23, 2020.
- 7) N. Kadek and I. Lestari, "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung," vol. 3, no. 2, pp. 298–311, 2023.
- 8) C. Hidayat and F. Ferdiansyah, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Binus Bus. Rev.*, vol. 2, no. 1, p. 379, 2011, doi: 10.21512/bbr.v2i1.1144.
- 9) I. D. Putri and M. Y. Arwiyah, "the Effect of Employee Retention on Employee Performance in Pt. Kaltacitra Utama Jakarta Timur," *eProceedings Manag.*, vol. 6, no. 2, pp. 4494–4500, 2019.
- 10) D. L. Primandaru, D. S. Tobing, and D. Prihatini, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember," *Bisma*, vol. 12, no. 2, p. 204, 2018, doi: 10.19184/bisma.v12i2.7890.
- 11) H. Aula Rahmawati, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 419–429, 2019.

REFERENSI

- 12) J. Manajemen and D. A. N. Bisnis, "KARYAWAN PADA SWALAYAN KARISMA KABUPATEN KEDIRI Eva Elviana Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Islam Kediri , Program Studi Manajemen," vol. 1, no. 3, pp. 82–99, 2023.
- 13) D. D. J. J. Hermana, W. A. Areros, and V. Tatimu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado," J. Product., vol. 4, no. 1, pp. 48–54, 2023.
- 14) I. G. Ayu, W. Adriati, I. Ayu, O. Martini, E. Sutrisni, and P. Nasional, "ORGANISASIONAL Jurnal Magister Manajemen Unram," vol. 12, no. 1, pp. 1–10, 2023, doi: 10.29303/jmm.v12i1.748.
- 15) N. A. Zakiah and J. Dwiridotjahjono, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo," J. Stud. Manaj. dan Bisnis, vol. 8, no. 1, pp. 56–63, 2021, doi: 10.21107/jsmb.v1i1.10642.
- 16) Y. . Ahmad, B. . Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- 17) S. Trinovela and S. V. S. Saragi, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor," J. Inov. Mhs. Manaj., vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- 18) P. Kinerja, K. Melalui, L. Kerja, and D. A. N. Komitmen, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen," JDM (Jurnal Din. Manajemen), vol. 2, no. 2, pp. 118–129, 2011, doi: 10.15294/jdm.v2i2.2476.
- 19) F. Rahmadani and A. Sampeliling, "Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp," vol. 20, no. 1, pp. 77–86, 2023.
- 20) N. C. P. Paparang, W. A. Areros, and V. Tatimu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado," Productivity, vol. 2, no. 2, pp. 119–123, 2021.

