

## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Young and Health Indonesia**

Deva Recard Vincent<sup>1</sup>, Dwi Ananda<sup>2</sup>, Veni<sup>3</sup>, Amri<sup>4</sup>, Yuda Satria Nugraha<sup>5</sup>✉

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Manajemen Universitas Andi Djemma Palopo

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan yang bekerja di PT. Young and Health Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Young and Health Indonesia. Adapun secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Young and Health Indonesia, sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia.

**Kata Kunci:** *kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja*

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work environment on employee performance at PT. Young and Health Indonesia. The number of samples used was 30 employees working at PT. Young and Health Indonesia. The sampling technique used was the total sample technique. Data collection was carried out through interviews and observations using questionnaires as a tool. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of the study showed that job satisfaction and work environment variables simultaneously had a significant effect on employee performance at PT. Young and Health Indonesia. As for partially, the results of the study showed that job satisfaction variables did not have a significant effect on employee performance at PT. Young and Health Indonesia, while work environment variables had a significant effect on employee performance at PT. Young and Health Indonesia..

**Keywords:** *job satisfaction, work environment, employee performance.*

Copyright (c) 2024 Deva Recard Vincent

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [yuda@unanda.ac.id](mailto:yuda@unanda.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lainnya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia

memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya, dan harapan. Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap akan sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

PT. Young and Health Indonesia merupakan salah satu perusahaan farmasi terkemuka yang telah memiliki cabang pada berbagai daerah di Indonesia. Salah satu kantor cabang perusahaan tersebut berada di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu Provinsi Sulawesi Selatan. Kantor cabang berperan penting dalam mendistribusikan produk-produk kesehatan dan obat-obatan ke wilayah sekitarnya. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, pihak manajemen kantor cabang PT. Young and Health Indonesia di Kecamatan Bua menghadapi banyak tantangan, salah satunya terkait dengan kinerja karyawan. Beberapa permasalahan yang teridentifikasi antara lain tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi, penurunan produktivitas, serta keluhan dari pelanggan mengenai keterlambatan pengiriman produk.

Kinerja karyawan sangat penting diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi salah satu indikator untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan ungkapan yang mengacu pada sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan berhasil mencapai tujuan, sasaran, visi, dan sasaran yang dituangkan dalam pengembangan rencana strategis perusahaan. Kinerja akan selalu menjadi prioritas utama karena kinerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Tristianingsih, 2022:133). Kinerja adalah keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode tertentu (Amri, 2023:1457) (Nugraha, 2023:363). Kinerja yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja baik akan memberikan hasil yang maksimal dan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Aniversari, 2022:2). Indikator kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Antika, 2021:101) (Safitri, 2022:17).

Ada banyak faktor yang turut menentukan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dua faktor di antaranya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan konsep yang kompleks mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa positif atau negatif terhadap berbagai aspek pekerjaannya (Nurrohmat, 2021:83). Kepuasan kerja berasal dari persepsi seorang karyawan bahwa output pekerjaan relatif sama dengan inputnya. Input merupakan segala hal yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan seperti tenaga, pikiran, waktu, dan peralatan pribadi. Adapun output berupa segala hal yang diperoleh dan dirasakan karyawan dari perusahaan seperti gaji, benefit tambahan, hubungan sosial, dan lain-lain. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, peluang promosi, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan (Ilahi, 2017:32) (Changgriawan, 2017:1).

Menurut Robbins dan Judge, kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dan biasa terjadi pada dunia kerja yaitu faktor usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja, dan penghargaan (Hanafiah, 2013:180). Menurut Martoyo, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik

temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Ilahi, 2017:33). Adapun menurut Locke, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif sebagai hasil dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang (Lie, 2018:1).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sausan, 2021:6) (Widayanti, 2021:47) (Islamy, 2019:2) (Mardiana, 2020:1). Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini berdampak positif pada kinerja dan produktivitas karyawan tersebut. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat absensi yang tinggi dan kinerja yang rendah. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Yuliantari, 2020:76) (Sihaloho, 2019:273). Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar karyawan sewaktu mereka melakukan tugasnya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan sehingga dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Marisyah, 2022:578). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman, serta dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung lebih produktif, kreatif, dan inovatif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti tata ruang tidak ergonomis, pencahayaan kurang memadai, dan hubungan interpersonal yang tidak harmonis, dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman, tertekan, dan tidak termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat berdampak pada kinerjanya (Mukhsin, 2021:111). Indikator lingkungan kerja yaitu hubungan karyawan, tingkat kebisingan, tata ruang, sirkulasi udara, dan pencahayaan (Nurhab, 2018:38) (Sampetoding, 2023:242).

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada dua faktor yang dianggap memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan perusahaan serta bagi studi akademis di bidang manajemen.

## **METODOLOGI**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hubungan sebab akibat dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena cocok untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh variabel independen (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) dengan cara yang sistematis dan terukur. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara statistik yang dapat diuji keabsahannya, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan (Andriyani, 2024).

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 30 karyawan pada PT. Young and Health Indonesia di kantor cabang Bua. Penggunaan teknik sampel jenuh dipilih sehingga seluruh populasi tersebut menjadi sampel penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner yang telah dikembangkan secara khusus. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan informasi mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner mengandung pertanyaan yang terstruktur dengan baik, sehingga dapat menghasilkan data yang dapat dianalisis secara kuantitatif.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi ini akan membantu untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta arah hubungan antar variabel tersebut. Terakhir, hasil analisis akan diinterpretasikan dengan cermat untuk mengidentifikasi temuan utama dan implikasi praktisnya bagi PT. Young and Health Indonesia, khususnya di kantor cabang Bua. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen instansi tersebut dalam meningkatkan efektivitas kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 karyawan. Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden pada penelitian ini. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh laki-laki dengan rentang usia 20 – 30 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir SMA.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Variabel		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	67%
	Perempuan	10	33%
Usia	20 – 30 tahun	16	54%
	30 – 40 tahun	13	43%
	> 40 tahun	1	3%
Pendidikan Terakhir	SMA	18	60%
	SMK	4	13,3%
	S1	8	26,7%

Selanjutnya, peneliti melakukan pengujian terhadap instrument kuesioner yang dikembangkan. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan kuesioner valid dan reliabel. Setelah itu, dilakukan uji F dan uji T. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja). Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 4 dan Tabel 5.

**Tabel 2.** Hasil Uji F

Model	Sum of squares	df	Mean square	f	Sig.
1 regression	270.615	2	135.308		
Residual	179.385	27	6.644	20.366	.001
Total	450.000	29			

- a. Dependent variable: Kinerja karyawan
- b. Predictors: (Constant),Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)  
Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia.

**Tabel 3.** Hasil Uji T

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	4.119	6.267		.657	.517
Kepuasan Kerja (X1)	.072	.270	.067	.266	.792
Lingkungan Kerja (X2)	.858	.301	.716	2.848	.008

- a. Dependent variable: Kinerja karyawan (Y)  
Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja  $0,792 > 0,05$  dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja  $0,008 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia. Selain itu, dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini yaitu:

$$Y = 4,119 + 0,072X_1 + 0,858X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang dihasilkan adalah 4,119. Artinya, jika variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 maka variabel kinerja bernilai 4,119.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja bertanda positif (+) sebesar 0,072. Hal ini berarti jika variabel kepuasan kerja meningkat 1 satuan maka variabel kinerja meningkat 0,072 satuan.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bertanda positif (+) sebesar 0,858. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka variabel kinerja meningkat 0,858 satuan.

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775	.601	.572	2.57757

Berdasarkan Tabel 4, hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,601 atau 60,1%. Artinya variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 60,1% pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia, sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memainkan peran penting dalam menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan, karyawan cenderung untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan yang dapat mengarah pada peningkatan kepuasan pelanggan dan loyalitas. Sebaliknya, ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, maka karyawan akan mengalami penurunan produktivitas yang dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada PT. Young and Health Indonesia, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data kuesioner, nilai indikator-indikator yang diperoleh pada variabel kepuasan kerja masih tergolong rendah. Rata-rata hasil karyawan masih cenderung menunjukkan kondisi ketidakpuasan selama bekerja. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan kepuasan kerja karyawan, namun lebih mementingkan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak dapat memprediksi kinerja karyawan secara akurat. Hasil ini mengindikasikan pentingnya peran variabel mediasi dalam model penelitian.

### 2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini juga dapat

dilihat dari indikator hubungan karyawan sebagai indikator tertinggi pada variabel lingkungan kerja. Artinya hubungan antarkaryawan pada PT. Young and Health Indonesia terjalin dengan baik. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik berupa keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun lingkungan kerja non-fisik berupa keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja antarkaryawan maupun dengan atasan. Lingkungan kerja yang baik tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat merusak semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan menjadikan karyawan merasa dihargai dan diakui kontribusinya. Ini dapat mencakup faktor seperti budaya perusahaan yang kuat, komunikasi yang efektif, fleksibilitas, dan ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat merusak semangat kerja karyawan, sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia. Hal tersebut menandakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif dan efisien. Apabila kepuasan kerja baik dan lingkungan kerja mendukung, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja buruk dan lingkungan kerja tidak memberikan suasana yang mendukung maka kinerja karyawan akan cenderung menurun.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang didukung hasil analisis deskriptif kemudian dibuktikan secara inferensial statistik regresi linier berganda, maka disimpulkan sebagai berikut: (1) kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia, (2) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia, dan (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young and Health Indonesia.

## **Referensi :**

- Amri, Khaerana, Erwina, & Ivon, A. (2023). Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2).
- Andriyani, W., Djamilah, S., dkk. (2024). Matematika Lanjut. Makassar: CV. Tohar Media.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Aneka Gas Industri Lampung). *Revenue : Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1).
- Antika, N.D., Nataraningtyas, M.F., Lonikat, E.V.T., & Dwiridhotjahyono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 12(2).

- Changgriawan, G.S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(2).
- Fauziek, E., Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3).
- Hanafi, B.D., Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPED)*, 5(1).
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Jurnal Psikoborneo*, 1(3).
- Ilahi, D.K., Mukzam, M.D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1).
- Islamy, F.J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2).
- Lie, T.F., Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Jurnal Agora* 6(1).
- Mardiana, Novalia, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1).
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 1(4).
- Mukhsin, Z., Fikri, B.M., Wahyuni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal PenKoMi : Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 4(2).
- Nugraha, Y. S., Guritno, W., Kalatiku, A., Lestari, U., & Nurjannah, N. (2023). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Pelanggan Kafe Immune Kota Palopo. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(3).
- Nurhab, M.T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Analisis Regresi Berganda. *Jurnal Global*, 2(2).
- Nurrohmat, A., Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Riset Akuntansi*, 1(2).
- Safitri, A.N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2).
- Sampetoding, O.D.M., Kadir, A.R., & Sobarsyah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Cimb Niaga Makassar. *Jurnal Ilmiah Bisnis Kewirausahaan*, 12(2).
- Sausan, N.S., Nasution, A.M.U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1).
- Sihaloho, R.D., Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Susanti, F., Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenng Pada Pt Rakha

Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2).

Tristianingsih, R., Daengs, A., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Fiskaria Jaya Suara Surabaya). *Jurnal Jumma*45, 1(1).

Widayanti, L.J., Widiastini, N.M.A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Bagian Moulding Kayu Pt. Adi Karya Graha Mulya. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1).

Yuliantari, K., Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1).