

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Putra Adiwahana

Plafianto J. Himpi<sup>1</sup>, Ridolof W. Batilmurik<sup>2</sup>, Chindy A. T. Maukaling<sup>3</sup>

Politeknik Negeri Kupang<sup>123</sup>

fianhimpi90@gmail.com

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the impact of the work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Prima Putra Adiwahana, a car dealership. Employee performance is considered crucial as a determinant of the company's progress, and this study focuses on the role of the work environment and job satisfaction in achieving optimal results. The research method involves the use of a questionnaire distributed to all company employees. The measurement instruments include aspects such as organizational culture, interpersonal quality, resource availability for job satisfaction; positive work attitude, organizational commitment, and satisfaction with salary and compensation for the work environment; as well as work outcomes or output, work quality, innovation and creativity, and adherence to rules and policies for employee performance. Data analysis is conducted using descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS version 3.0. The research results are expected to provide in-depth insights into the factors influencing employee performance at PT. Prima Putra Adiwahana and can be used as a basis for improvements and developments within the company.*

**Keywords:** Work Environment; Job Satisfaction; Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Putra Adiwahana, sebuah *dealer* mobil. Kinerja karyawan dianggap krusial sebagai penentu kemajuan perusahaan, dan penelitian ini berfokus pada peran lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam mencapai hasil optimal. Metode penelitian melibatkan penggunaan kuesioner yang disebarikan kepada seluruh karyawan perusahaan. Pengukuran instrumen mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, kualitas interpersonal, ketersediaan sumber daya untuk kepuasan kerja; sikap positif terhadap pekerjaan, keterikatan organisasional, dan kepuasan terhadap gaji dan kompensasi untuk lingkungan kerja; serta hasil kerja atau *output*, kualitas pekerjaan, inovasi dan kreativitas, kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan untuk kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Prima Putra Adiwahana, dan dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan pengembangan di perusahaan tersebut.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan komponen terpenting dalam perusahaan karena bertindak sebagai pelaksana kebijakan dan operasi perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki aset seperti modal, teknologi, dan peralatan, tetapi tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas, hasilnya tidak akan optimal. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan harus selalu diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada kemajuan perusahaan. (Hariandja & Tua, 2012), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Semakin baik kinerja pegawai akan mampu membawa perusahaan ke arah yang lebih baik.

PT. Prima Putra Adiwahana adalah *Dealer* penjualan dan servis mobil, dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang. Pt. Prima Putra Adiwahana tidak lepas dari masalah sumber daya manusia, dari observasi awal yang telah dilakukan, masih banyak karyawan Pt. Prima Putra Adiwahana yang memiliki kinerja yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat target penjualan pada tahun 2023 yang belum mencapai target perusahaan. Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga karena berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Hasil observasi awal melalui wawancara yang dilakukan terhadap 8 karyawan PT. Prima Putra Adiwahana menunjukkan bahwa kepuasan kerja mengalami kinerja karyawan yang rendah. Ini diperoleh dari pengakuan karyawan yang mengatakan bahwa kebijakan lingkungan kerja belum memberikan kepuasan pada karyawan. Hal ini senada dengan penelitian (Tummers et al., 2021), Jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka, baik karena hubungan interpersonal yang buruk, kebijakan perusahaan yang tidak adil, atau kurangnya dukungan dari atasan, ini dapat mengarah pada kepuasan kerja yang rendah. (Azhari et al., 2021), ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara signifikan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

Penurunan kinerja karyawan dan rendahnya kepuasan kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Karena dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja sangat diperlukan. lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam membentuk pengalaman dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge dalam (Usman et al., 2023) lingkungan kerja adalah "lokasi fisik di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka" dan juga mencakup "kondisi fisik tempat kerja, budaya organisasi, dan hubungan antar-individu di tempat kerja". Oleh sebab itu, bila industri bisa menghasilkan lingkungan kerja yang aman, kepuasan kerja bisa dijaga dan kinerja akan meningkat sebab dengan demikian perusahaan harus terus

memerhatikan kebutuhan karyawan supaya bisa bekerja dengan maksimal. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya:

1. (Khan, 2016) "The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Public Sector Organizations" Studi Kasus di Bank Komersial di Kota Punjab, Pakistan. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam konteks yang diteliti.
2. (Warongan et al., 2022) dengan judul penelitian Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at Pt Jordan Bakery Tomohon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan *stress* kerja terhadap kinerja karyawan Teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda, Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon.
3. (Pecatu, 2018) variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan penelitian untuk menguji pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Pecatu. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya dengan pendapat ahli di atas, serta masih ditemukan fenomena gap secara langsung pada objek penelitian, sehingga penelitian ini menggunakan variabel pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN LITERATUR

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas, struktur umum yang tersedia dan mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Haslindah et al., 2021). Selain itu menurut (Moulana, 2019) Lingkungan kerja non fisik adalah budaya organisasi yang dapat dilihat dari perilaku seseorang baik saat bekerja maupun selesai bekerja, yang ditentukan oleh struktur organisasi formal, norma-norma, dan nilai informal. Lingkungan kerja menentukan kondisi sosial, psikologis, dan fisik organisasi. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya, karena berdampak signifikan terhadap produktivitas (Wijayati, 2021)

### Kepuasan Kerja

(Judge et al., 2017), kepuasan kerja adalah "perasaan umum yang positif atau evaluasi terhadap pekerjaan seseorang dan pengalaman yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan". (Azhari et al., 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan emosional yang positif yang timbul dari evaluasi

pengalaman kerja individu. Kepuasan kerja menggambarkan pandangan dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana pandangan yang positif dan perasaan yang baik terhadap pekerjaan dapat menghasilkan kepuasan kerja, sementara pandangan yang negatif dan perasaan tidak nyaman terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan (Wilkinson et al., 2010).

## **Kinerja Karyawan**

(Wilkinson et al., 2010), kinerja karyawan adalah "hasil yang dihasilkan oleh individu dalam lingkungan kerja, yang mencerminkan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi". Selain itu, Robbins dan Judge dalam (Usman et al., 2023), kinerja karyawan merupakan "hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, baik dalam bentuk perilaku yang nyata maupun pencapaian target sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi".

Dari definisi yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mencakup dua aspek utama. Pertama, kinerja karyawan mencerminkan hasil yang dihasilkan oleh individu dalam lingkungan kerja, yang mencerminkan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Kedua, kinerja karyawan juga melibatkan pencapaian target dan perilaku yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya mencakup *output* konkret yang dihasilkan, tetapi juga melibatkan perilaku dan pencapaian target yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Sampel Dan Prosedur Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Prima Putra Adiwahana. Lokasi penelitian ini dipilih karena berdasarkan survei awal terdapat masalah pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk memperoleh data guna memenuhi kebutuhan penelitian, data primer dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden serta melakukan wawancara pada atasan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 karyawan PT. Prima Putra Adiwahana, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling jenuh; dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **Pengukuran Instrumen**

Pengukuran *Kepuasan Kerja* menggunakan model Ashkanasy et al,2020; Spreitzer et al,2020; Ramayulis, 2021,; antara lain: 1) Budaya organisasi, 2) Kualitas interpersonal, 3) Ketersediaan sumber daya. Pengukuran *Lingkungan Kerja* menggunakan model (Judge et al., 2017); (Meyer et al., 1993); (Deery et al., 2016); antara lain: 1) Sikap Positif terhadap Pekerjaan, 2) Keterikatan Organisasional, 3) Kepuasan terhadap Gaji dan Kompensasi. Pengukuran *Kinerja Karyawan* menggunakan model (Aguinis & Burgi-tian, 2021); Deming dalam (Siska, Ela, 2019); (Ghosh, 2016), (Colquitt et al., 2019); antara lain: Hasil Kerja atau *Output*, Kualitas Pekerjaan, Inovasi dan Kreativitas, Kepatuhan terhadap Aturan dan Kebijakan

## Analisis Data

Data bersumber dari data primer (kuisisioner) yang dianalisis menggunakan statistik deskriptif atas rata-rata jawaban responden. Selanjutnya data diolah menggunakan model *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan SmartPLS versi 3.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi *Measurement Model*

Analisa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.

### Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika pengukuran loading factor di atas 0,50 sehingga bila ada loading factor dibawah 0,50 maka akan di drop dari model (Ghozali, 2014). Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model).

**Tabel 1 . Outer Loadings**

	<b>Outer Loadings</b>
<b>X2.1</b>	<b>0,699</b>
<b>X2.2</b>	<b>0,842</b>
<b>X2.3</b>	<b>0,894</b>
<b>x1.1</b>	<b>0,876</b>
<b>x1.2</b>	<b>0,880</b>
<b>x1.3</b>	<b>0,541</b>
<b>y.1</b>	<b>0,718</b>
<b>y.2</b>	<b>0,713</b>
<b>y.3</b>	<b>0,769</b>
<b>y.4</b>	<b>0,750</b>

Berdasarkan tabel 1, diketahui seluruh item variabel telah valid. Hal tersebut dikarenakan nilai loading factor di atas 0,50 (Ghozali, 2014).

### Uji *Discriminant Validity*

Untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan pemeriksaan Fornell-Lacker Criterion. Pada Fornell-Lacker Criterion vadilitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan korelasi antara variabel dengan AVE pada suatu variabel. Model pengukuran *discriminant validity* yang baik jika AVE pada variabel itu sendiri lebih besar daripada korelasi antar variabel lainnya (Ghozali, 2014). Keseluruhan nilai AVE dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 . Fornell Lacker  
Fornell-Larcker Criterion

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja	0,816		
Kinerja Pegawai	0,798	0,738	
Lingkungan Kerja	0,705	0,620	0,782

Pada Tabel 2 dapat dilihat nilai korelasi variabel tersebut lebih besar dibandingkan korelasi variabel lainnya, maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variabel telah valid untuk digunakan.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran (Ghozali, 2014). Apabila suatu penelitian telah reliabel, maka data penelitian telah teruji keandalan dan konsistensi hasil penelitiannya. Uji Reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan 2 metode, yaitu Cronbach's alpha dan *Composite reliability*. Berikut hasil Uji reliabilitas penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,744	0,770	0,855	0,666
Kinerja Pegawai	0,722	0,727	0,827	0,545
Lingkungan Kerja	0,665	0,743	0,819	0,611

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa semua konstruk dalam penelitian dinyatakan Reliabel dikarenakan nilai *Composite Reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,70 (Ghozali, 2014). Selain itu, semua konstruk dalam penelitian dinyatakan Reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk adalah di atas 0,60.

### Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya peneliti melakukan pengujian Model Struktural (*Inner Model*), Berikut adalah nilai R-Square ( $R^2$ ) pada konstruk penelitian :

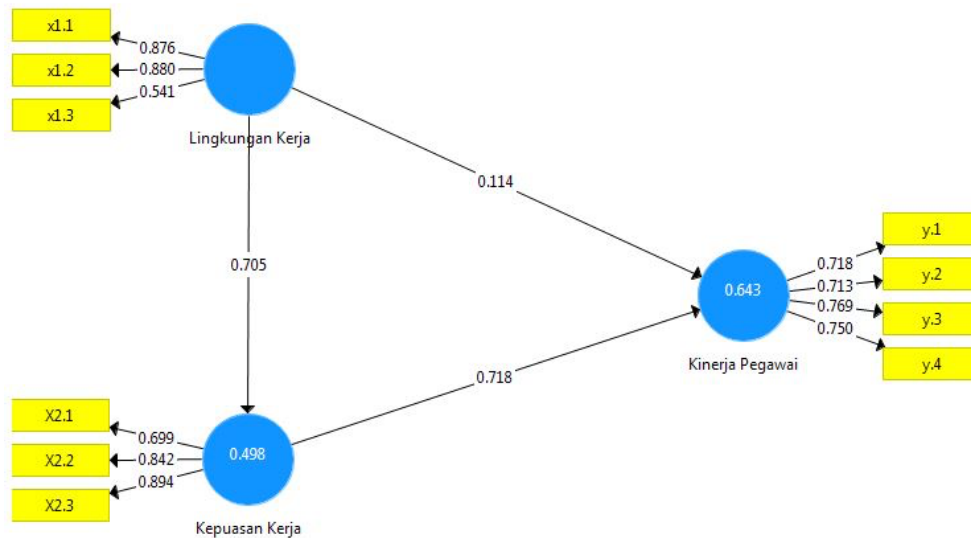
**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi**

	R Square	R Square Adjusted
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,498	0,479
0,616	0,616	0,616

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa nilai Adjusted R-Square untuk konstruk kinerja karyawan sebesar 0,479. Berarti model tersebut memiliki tingkat *goodness-fit model* yang besar. Hal ini juga berarti variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel dalam model sebesar 47,9%.

### Uji Signifikansi t

Untuk melihat hasil signifikansi dari koefisien parameter dapat dihitung dari dimensi variabel yang telah valid. Peneliti ingin mengetahui terdapat pengaruh positif atau negatif dan signifikan atau tidak signifikan berdasarkan perhitungan P Values yang harus dibawah 0,05 dan t statistik lebih besar sama dengan 1,96 (Ghozali, 2014). Jika t statistik lebih besar daripada t tabel (1,96) maka kedua konstruk tersebut dinyatakan signifikan dan begitu pula sebaliknya.



**Gambar 1. Inner Model**

Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh Secara Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0,718	0,720	0,151	4,761	<b>0,000</b>
<b>Lingkungan Kerja -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0,705	0,726	0,087	8,100	<b>0,000</b>
<b>Lingkungan Kerja -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0,114	0,120	0,173	0,659	<b>0,510</b>

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa Hipotesis Penelitian dapat dijawab sebagai berikut:

### **Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa Nilai *original sample estimate* variabel Kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah positif yaitu sebesar 0,718. Kemudian, terlihat t statistik sebesar 4,761 > 2,03 (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H1 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kesimpulannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa Nilai *original sample estimate* variabel *work life balance* terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif yaitu sebesar 0,705. Kemudian, terlihat t statistik sebesar 8,100 > 2,03 (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H2 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kesimpulannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa Nilai *original sample estimate* variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif yaitu sebesar 0,114. Kemudian, terlihat t statistik sebesar 0,659 < 1,96 (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H3 dalam penelitian ini dinyatakan ditolak. Kesimpulannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Putra Adiwahana, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Prima Putra Adiwahana,

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Prima Putra Adiwahana,
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Prima Putra Adiwahana,

## Saran

Dalam mengelola karyawan yang bekerja PT. Prima Putra Adiwahana, diharapkan memperhatikan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Measuring performance during crises and beyond: The Performance Promoter Score. *Business Horizons*, 64(1), 149–160. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.001>
- Al-Hamdan, Z., Manojlovich, M., & Tanima, B. (2017). Jordanian nursing work environments, intent to stay, and job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(1), 103–110.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 27(2), 141–162.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 187–193.
- Colquitt, J., Sabey, T., Rodell, J., & Hill, E. (2019). Content validation guidelines: Evaluation criteria for definitional correspondence and definitional distinctiveness. *Journal of Applied Psychology*, 104.
- Deery, S., Walsh, J., Zatzick, C., & Hayes, A. (2016). Exploring the relationship between compressed work hours satisfaction and absenteeism in front-line service work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26, 1–11.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Fudzah, N., Bahri, S., & Khairani, L. (2020). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Pos Indonesia Kantor Regional I Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 1(3), 173–183.
- Ghosh, K. (2016). Developing organizational creativity and innovation: Toward a model of self-leadership and employee involvement.
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Haslindah, A., Idrus, I., & Saldi, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan CV Ainun Batara Guru. *Jurnal Industrial Engineering and Management*, 1(2), 49–53.

- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, J., & Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology, 102*.
- Khan, B. (2016). The relationship between job satisfaction and job performance among employees: A case of commercial banks in Punjab City, Pakistan. *PM World Journal, V(8)*.
- Men, L. R. (2014). Why leadership matters to internal communication: Linking transformational leadership, symmetrical communication, and employee outcomes. *Journal of Public Relations Research, 26(3)*, 256–279.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 538–551.
- Moulana. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai mediator (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis, 44(1)*, 178–185.
- Pecatu, P. D. (2018). Motivasi kerja, iklim organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 7(12)*, 6759–6785.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2)*, 273–281.
- Siong, J. M. S. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Manajemen, 8(September)*, 407–420.
- Siska, E. D. (2019). Manajemen mutu terpadu. *Jurnal WINNERS, 2*, 107–115. <https://osf.io/ukvqm/download>
- Tummers, J., Kassahun, A., & Tekinerdogan, B. (2021). Reference architecture design for farm management information systems: A multi-case study approach. *Precision Agriculture, 22(1)*, 22–50. <https://doi.org/10.1007/s11119-020-09728-0>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Naapia, J., Papia, T., et al. (2023). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (studi literatur manajemen sumber daya). *Jurnal Ilmiah, 7*, 10462–10468.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. (2022). Efek lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA, 10(1)*, 963–972.
- Wijayati, F. (2021). Pengaruh perceived organizational support, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT Pesona Arnos Beton. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9*, 1076–1091.
- Wilkinson, A., Bacon, N., Redman, T., & Snell, S. (2010). *The SAGE handbook of human resource management*. SAGE Publications.