

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Zirang Utama

Vina Alsyah Damayanti¹, Eigis Yani Pramularso², Hardani³

Universitas Bina Sarana Informatika

Email : vinaalsyah2001@gmail.com¹, eigis.eyp@bsi.ac.id², hardani.hdn@bsi.ac.id³

Nomor Hp Penulis Korespondensi: 085881010083

ABSTRAK

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pelaku penting dalam kegiatan operasional yang dilakukannya untuk menggapai tujuan. Peningkatan peran sumber daya manusia bisa diperkuat dengan memberikan perhatian pada aspek motivasi dan kondisi lingkungan kerja karyawan saat menjalankan tugas yang sudah diberikan kepadanya. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dampak motivasi serta lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT Karya Zirang Utama Cabang Depok. Metode sampling jenuh dipakai untuk memperoleh responden dan metode pengumpulan datanya dengan melakukan pembagian kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 48 orang. Analisis data menyertakan uji regresi berganda yang didahului oleh uji validitas dan reliabilitas dengan pemakaian aplikasi SPSS 25 untuk pengolahan data. Temuan penelitian memperlihatkan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara lingkungan kerja tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Karya Zirang Utama Cabang Depok.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Companies need human resources as important actors in the operational activities they carry out to achieve their goals. Increasing the role of human resources can be strengthened by paying attention to the motivational aspects and working environment conditions of employees when carrying out the tasks that have been assigned to them. This study aims to determine the impact of motivation and work environment on employee job satisfaction at PT Karya Zirang Utama Depok Branch. The saturated sampling method was used to obtain respondents and the data collection method was distributed to all employees totaling 48 people. The data analysis included a multiple regression test preceded by a validity and reliability test with the use of the SPSS 25 application for data processing. The findings of the study show that simultaneously motivation and work environment have a significant and positive influence on employee job satisfaction. Motivation partially has a significant influence on job satisfaction. However, the work environment does not show a significant influence on employee job satisfaction at PT Karya Zirang Utama Depok Branch.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Motivation, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Aspek terpenting yang diperlukan oleh perusahaan supaya fungsi operasional berjalan dengan baik dan meraih tujuannya yakni aspek sumber daya manusia. Peran sumber daya mempunyai dampak yang kuat terhadap kinerja dan efektivitas perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia ialah investasi berharga yang perlu mendapatkan perhatian yang serius. Untuk organisasi sulit untuk menggapai tujuannya tanpa sumber daya manusia (Hidayat, Suryaman, Fitriani, & Nugraha, 2021).

Perhatian yang diberikan perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja mengartikan individu yang merasakan sikap menyenangkan ataupun tidak menyenangkan pada suatu pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terkait peran dan pekerjaannya dalam perusahaan. Kepuasan kerja berperan bagi karyawan guna tetap melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga menopang tercapainya tujuan perusahaan.

Satu di antara perhatian yang bisa dilaksanakan bagi perusahaan ialah membagikan motivasi bagi karyawannya. Motivasi kerja menjadi dorongan yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dan merupakan penunjang penting bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Meningkatnya motivasi pada karyawan terkait pencapaian terhadap tujuan perusahaan karena karyawan memperoleh energi positif dan menyenangkan untuk melakukan pekerjaan yang mereka lakukan dengan lebih baik dan profesional. Bagi

organisasi keberhasilan maupun kegagalannya sering dihubungkan dengan motivasi kerja yang ada pada karyawannya, (Makun & FoEH, 2024).

Selain motivasi perhatian terhadap lingkungan kerja menjadi faktor penting terkait perhatian perusahaan terhadap karyawannya. Situasi di lingkungan kerja menjadi salah satu bagian penting pada karyawan dimana situasi yang aman dan nyaman mempengaruhi pekerjaan yang dijalankan karyawan menjadi optimal. Dengan memiliki lingkungan kerja yang baik maka karyawan mendapatkan sikap positif dan suka dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

Motivasi kerja serta lingkungan kerja sebagai faktor yang krusial pada kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi membuat sikap karyawan yang baik pada pekerjaannya. Berkaitan dengan ini perusahaan perlu memberikan kebutuhan karyawannya yang bertujuan agar mempunyai motivasi kerja dan berada di lingkungan yang nyaman serta aman. Lingkungan kerja nyaman membantu menuntaskan pekerjaan pada diri karyawan dan bagi karyawan dapat memberikan kepuasan tersendiri (Astutik, 2017).

PT Karya Zirang Utama Cabang Depok merupakan sebuah perusahaan otomotif di bidang penjualan mobil. Perusahaan otomotif ini tidak hanya bergerak di bidang penjualan mobil, tetapi juga di bidang pemeliharaan mobil. Permasalahan yang dihadapi terkait motivasi dan lingkungan kerja tentu dihadapi oleh setiap perusahaan termasuk juga PT Karya Zirang Utama Cabang Depok. Dari hasil pengamatan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok kepada karyawan, salah satu penyebabnya adalah

tempat kerja yang kurang baik. Kurangnya hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan lainnya dan dari tempat kerja yang ada dimana, masih kurangnya kelengkapan peralatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan fakta bahwa area kerja yang masih kurang memadai dan peralatan komputer yang sering menimbulkan masalah bagi banyak karyawan. Hal lain yang perlu didorong adalah permasalahan karyawan tidak datang tepat waktu dan masih adanya karyawan yang kurang mempunyai motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang sudah ditentukan.

(Sandra, 2021) dalam penelitiannya, ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak secara *significant* menyumbang pengaruh kepuasan kerja, sementara motivasi serta komunikasi menunjukkan dampak *significant* serta positif pada kepuasan kerja. Penelitian (Ginting & Siagian, 2021) hasilnya secara simultan kepuasan kerja disumbang pengaruh *significant* serta positif oleh motivasi serta lingkungan kerja tetapi secara parsial motivasi mempunyai pengaruh *significant* serta positif pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja disumbang pengaruh *positive* namun tidak *significant* oleh lingkungan kerja. Sedangkan penelitian (Vannes & Widjaja, 2024) di PT. Alamsegar Jaya dan (Pamungkas & Novadjaja, 2020) PT. Pertani (persero) Unit Mojokerto menghasilkan yakni ada pengaruh yang *positive* serta *significant* pada motivasi serta lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan secara sendiri-sendiri ataupun serentak. Mengacu latar belakang serta temuan yang berbeda menginspirasi penelitian untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut yang mempunyai tujuan mengetahui pengaruh motivasi dan

lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi

Menurut Robbin dan Coulter motivasi kerja mempunyai arti yakni kesediaan untuk menghabiskan banyak usaha meraih tujuan organisasi, diperkuat keahlian perusahaan untuk menggapai kebutuhan individu (Hermingsih & Purwanti, 2020). Motivasi merupakan suatu tujuan atau daya penggerak, kekuatan yang paling kuat yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai apa yang diinginkannya, baik yang baik maupun yang buruk, (Andayani & Tirtayasa, 2019). menurut David Mc. Clelland dalam (Ansyari & Kasmir, 2018) motivasi kerja memiliki tiga indikator yaitu kebutuhan untuk memiliki prestasi (need for *achivement*), kebutuhan terkait kekuatan (need for *power*), dan kebutuhan melakukan afiliasi (need for *affiliation*).

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hal-hal dan keadaan yang terdapat di lingkungan sekitar, (Sarip & Mustangin, 2023). Lingkungan kerja merupakan tempat aktivitas setiap hari yang dilakukan karyawan, (Hidayat et al., 2021). Indikator lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito dalam (Mayana, 2022) dan (Humairoh, 2020) tersusun atas suasana kerja, adanya fasilitas kerja, korelasi tiap rekan kerja, hubungan bawahan dengan pimpinannya.

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bisa dimaknai sebagai tanggapan efektif atau emosional terhadap pekerjaan karena memperlihatkan

ungkapkan perasaan menurut (Meilina & Sardanto, 2020). Kreittner dan Kinicki dalam (Vannes & Widjaja, 2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan yang dilakukan secara emosional atau efektif dari seorang karyawan dari suatu pekerjaannya. Menurut (Meilina & Sardanto, 2020) kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan indikator kepuasan pada pekerjaan terkait, kepuasan pada supervisi, kepuasan pada gaji, dan kepuasan pada rekan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif statistik. Metode pengumpulan data yang dipakai ialah penyebaran kuesioner yang memuat serangkaian pertanyaan. Untuk mengukur respons, penelitian ini menerapkan skala Likert pada 5 tingkatan selaku instrumen penilaian. Kuesioner yang ditanyakan terkait motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Populasi pada penelitian ini ialah semua karyawan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok. Penelitian ini memakai teknik sampling jenuh dengan total 48 responden sebagai sampel. Proses analisis data dimulai dengan pengujian validitas dan reliabilitas, diikuti oleh serangkaian uji statistik dengan analisis regresi berganda. Seluruh pengolahan data dilaksanakan memakai perangkat lunak SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi			
Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,674		
2	0,674		

3	0,709	0,284	Valid
4	0,456		
5	0,676		

Sumber: Hasil olah data, 2024

Hasil uji validitas oleh tabel 1 membuktikan terkait tiap item pertanyaan pada variabel motivasi mempunyai nilai R hitung > 0,284, sehingga data pada semua item variabel motivasi dianggap valid. Instrumen kuesioner ini dapat dipakai untuk melakukan penelitian pada karyawan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok.

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja			
Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,636		
2	0,637		
3	0,728	0,284	Valid
4	0,547		
5	0,749		

Sumber: Hasil olah data, 2024

Hasil uji validitas pada tabel 2 memperlihatkan tiap item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja pada nilai R hitung > 0,284, sehingga data pada tiap item variabel lingkungan kerja dianggap valid. Instrumen kuesioner ini bisa dipakai untuk melaksanakan penelitian pada karyawan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok.

Tabel 3. Uji Validitas Kepuasan Kerja			
Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,589		
2	0,619		
3	0,756	0,284	Valid
4	0,754		
5	0,523		

Sumber: Hasil olah data, 2024

Dari hasil uji validitas pada tabel 3 terlihat yakni tiap pertanyaan pada variabel kepuasan kerja mempunyai *R hitung value* $> 0,284 > 0,284$. Ini memperlihatkan terkait data pada semua pertanyaan variabel kepuasan kerja dianggap valid. Maka sebabnya, instrumen kuesioner ini dapat dipakai untuk penelitian lebih lanjut pada karyawan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Status
	<i>Cronbach's Alpha</i>	
Motivasi	0,624	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,664	
Kepuasan Kerja	0,654	

Sumber: Hasil olah data, 2024

Mengacu tabel 4 *Alpha Cronbach value* tiap variabel tidak ada yang dibawah 0,60 sehingga semua jawaban responden dari variabel penelitian terkait artinya reliabel serta bisa dipakai untuk penelitian pada karyawan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok.

4.2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan perhitungan diketahui uji normalitasnya yakni:

Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25891983
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.078
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175 ^c

a. Test distribution is Normal.

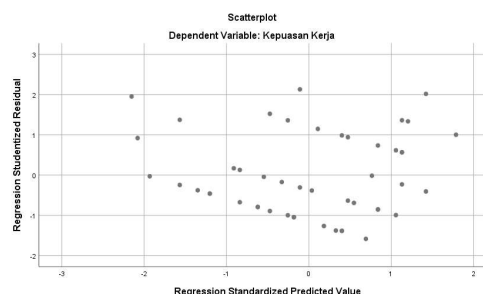
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olah data, 2024

Mengacu tabel 5 bisa tingkat *significance value* yakni $0.175 > 0,05$ maka bisa ditegaskan data pada penelitian ini mempunyai distribusi normal.

Uji heteroskedastisitas dengan mengacu pola sebaran terlihat pada diagra di mana sejumlah titik terkait tersebar rata di atas serta di bawah garis 0 oleh sumbu y, bisa ditegaskan yakni model regresi pada penelitian ini tidak memperlihatkan adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk gambar 1 berikut diperlihatkan terkait uji heteroskedastisitas:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
1 (Constant)	11.188	3.138	3.565	.001		
Motivasi	.268	.089	.406	.304	.912	1.096
Lingkungan Kerja	.214	.143	.202	.100	.912	1.096

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data, 2024

Dari tabel 6 bisa ditegaskan yakni variabel bebas yang berupa lingkungan kerja dan motivasi tidak terjadi multikolinieritas sebab *tolerance value*

melampaui 0,10 serta VIF value di bawah 10,00.

4.3. Uji Hipotesis

Hasil pada uji t dapat diketahui yakni:

Tabel 7. Uji t
Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.188	3.138		3.565	.001
Motivasi	.268	.089	.406	3.014	.004
Lingkungan Kerja	.214	.143	.202	1.500	.141

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data, 2024

Mengacu tabel 7 data signifikansi pada variabel motivasi yakni $0,004 < 0,05$. Maka pada kondisi terkait H1 diterima dan bisa dimaknai bahwa motivasi (X1) berdampak pada kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok. Sedangkan data *significance* variabel lingkungan kerja yakni $0,141 > 0,05$. Maka H2 ditolak sehingga bisa dimaknai terkait lingkungan Kerja (X2) tidak menyumbang pengaruh *significant* pada kepuasan kerja karyawan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok.

Tabel 8. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.427	2	12.714	7.681	.001 ^b
	Residual	74.489	45	1.655		
	Total	99.917	47			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa uji F nilai signifikansi $0,01 < prob. value$ 0,05 atau F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $7,681 > 3,204$. Hal ini berarti bahwa H3 diterima dan dapat diartikan ada pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan

kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara signifikan pada karyawan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok.

Mengacu tabel 8 diketahui bahwa uji F angka signifikasinya $0,01 < prob. value$ 0,05. Kondisi itu berarti bahwa H3 diterima dan dapat diartikan Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok dipengaruhi secara *significant* oleh motivasi (X1) serta lingkungan kerja (X2).

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.221	1.28659

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil olah data, 2024

Hasil analisis *coefficient of determination* diperlihatkan pada tabel 9. pada *coefficient of determination value* (R Square) yakni 0,254 atau yakni 25,4%. Lewat hasil ini terlihat yakni variabel motivasi serta lingkungan kerja menyumbang kontribusi pada kepuasan kerja yakni 25,4 % serta sisanya 74,6% disumbang pengaruh variabel lain yang tidak diamati.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi berdampak yang signifikan secara parsial pada kepuasan kerja karyawan. Dari hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa hasil positif artinya, motivasi kerja bertambah berakibat nanti yang dirasakan oleh karyawan adalah tingkat kepuasan kerja yang juga semakin naik. Hasil ini sesuai pendapat (Pamungkas & Novadjaja, 2020), (Sandra, 2021), (Ginting & Siagian, 2021), dan (Vannes & Widjaja, 2024)

Berdasarkan penelitian hasil uji t menyatakan bahwa tidak ada pengaruh *significant* antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, artinya memperlihatkan bahwa lingkungan kerja tetap ada pengaruh tetapi tidak berdampak besar pada kepuasan kerja karyawan. Dari hasil persamaan regresi menunjukan bahwa hasil positif artinya, lingkungan kerja semakin baik berakibat nanti yang dialami oleh karyawan ialah kepuasan kerja juga menjadi meningkat. Hasil ini sesuai pendapat (Sandra, 2021) dan (Ginting & Siagian, 2021) tetapi berbeda dengan pendapat (Pamungkas & Novadjaja, 2020) (Vannes & Widjaja, 2024)

Mengacu hasil penelitian terbukti bahwa ada pengaruh serentak motivasi serta lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan dengan *significant* pada karyawan di PT Karya Zirang Utama Cabang Depok. Dari hasil persamaan regresi menunjukan bahwa hasilnya positif yang artinya motivasi dan lingkungan kerja naik maka kepuasan kerja di PT Karya Zirang Utama Cabang Depok juga akan meningkat. Hasil ini selaras pendapat (Pamungkas & Novadjaja, 2020), (Ginting & Siagian, 2021) dan (Vannes & Widjaja, 2024).

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan penelitian ini memberikan gambaran kepuasan kerja karyawan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok dipengaruhi dengan signifikan oleh motivasi. Selanjutnya lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh *significant* pada kepuasan kerja. Sedangkan secara serentak kepuasan kerja karyawan PT Karya Zirang Utama Cabang Depok dipengaruhi dengan *significant* oleh motivasi dan lingkungan kerja dengan arah

positive yang memperlihatkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja akan membuat meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Terkait motivasi, PT Karya Zirang Utama Cabang Depok melalui pimpinannya diharapkan selalu memperhatikan dan membangun hubungan yang lebih erat dan kompak lagi dengan para pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk lingkungan kerja perusahaan perlu mempertimbangkan masalah kebisingan sehingga diharapkan setiap ruangan dilengkapi dengan peredam suara untuk meminimalkan gangguan bising yang masuk ke area kerja dan langkah ini bertujuan membuat meningkatnya konsentrasi karyawan sehingga bisa membuat kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap*. 2(1), 45–54.
- Ansyari, D., & Kasmir. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Ketahanan dan Pengembangan Akses Industri Internasional. *Swot*, 8(2), 263–274.
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal*

- Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96–107.
<https://doi.org/10.32616/jbr.v3i2.278>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). *Pengaruh Kompensansi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*.
- Hidayat, F., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 31–38.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9827>
- Humairoh, I. (2020). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Makun, I., & FoEH, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3).
<https://doi.org/10.38035/jim.v2i2.348>
- Mayana, A. N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Guna Abdi Wisesa)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI).
- Meilina, R., & Sardanto, R. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 5(1), 46–56. Retrieved from <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/462>
- Pamungkas, R. S., & Novadjaja, L. H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Pertani (Persero) Unit Mojokerto). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1).
- Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 38–50.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2213>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Vannes, V., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alamsegar Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 72–79.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28573>