

ALTAMKIN Jurnal Ekonomi Berbasis Pemberdayaan Masyarakat

Journal website: <https://altamkin.al-anwar.id/index.php/i/index>

ISSN: 3089-3895 (Online)
<https://doi.org/10.61166/altamkin.v1i2.9>

Vol. 1 No. 2 (2025)
pp. 65-75

Research Article

Peranan Kualitas Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Motivasi dan Kepuasan Kerja

Umi Masrifah¹, Nabila Sandi Aprilia², Fitriya³, Chamdan Purnama⁴

1. Program Studi S1 Manajemen, STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia
2. Program Studi S1 Manajemen, STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia
3. Program Studi S1 Manajemen, STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia
- ⁴ STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia

Correspondent: masrifahumi98@gmail.com 



Copyright © 2025 by Authors, Published by Jurnal Ekonomi Berbasis Pemberdayaan Masyarakat. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : April 23, 2025
Accepted : May 24, 2025

Revised : May 03, 2025
Available online : July 01, 2025

How to Cite: Masrifah, U., Aprilia, N. S., Fitriya, & Purnama, C. (2025). Peranan Kualitas Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Motivasi dan Kepuasan Kerja. *ALTAMKIN: Jurnal Ekonomi Berbasis Pemberdayaan Masyarakat*, 1(2), 65-75. <https://doi.org/10.61166/altamkin.v1i2.9>

Abstrak.

Perkembangan dunia kerja menjadikan persaingan dunia kerja semakin ketat hal ini tentunya menjadi individu harus mampu bersaing dan perusahaan perlu memperhatikan kualitas karyawan demi keberhasilan suatu perusahaan. Disamping itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan seperti motivasi dan lingkungan kerja mereka. Penelitian ini ditujukan guna mengidentifikasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas suatu organisasi, dan dua faktor utama yang mempengaruhinya adalah motivasi serta lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review yang mana mengumpulkan data-data melalui jurnal yang ada. Data yang dikumpulkan diolah menggunakan regresi berganda untuk menentukan sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil studi ini mengindikasikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Sementara penelitian ini juga memiliki keterbatasan yaitu hanya berfokus pada

dua variabel saja motivasi dan lingkungan kerja, dimana yang berdampak pada kinerja karyawan bukan hanya dua variabel itu saja. Namun penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembacanya dan juga dapat memberikan gambaran strategi bagi perusahaan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan

PENDAHULUAN

Semakin majunya perkembangan global, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan era globalisasi saat ini agar terus dapat berkembang. Demikian pula, manajemen internal yang ada perlu berkembang lebih jauh untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen yang baik tidak hanya menjamin tercapainya tujuan namun juga membuat para karyawan merasa nyaman. Hal ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dan terus mencapai tujuan perusahaan, kemudian dapat terciptanya kepuasan kerja. Elemen penting untuk keberhasilan sebuah institusi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). Memegang instruksi skema dalam menetapkan masa depan suatu institusi (Hutagalung, 2022).

Pengendalian SDM yang efektif akan meningkatkan produktivitas karyawan. Performa karyawan yang unggul dicapai oleh orang – orang berbakat di dalam perusahaan. Banyak upaya yang dilakukan di departemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan performa pegawai, diantaranya adalah menciptakan kualitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja di setiap harinya. Dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membawa pengaruh semangat karyawan dalam bekerja, terciptanya atmosfer yang sehat dan mendorong kolaborasi tim yang lebih baik, meningkatkan rasa saling percaya. Hal ini di karenakan kualitas lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja (Kusnandi et al., 2024).

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup fasilitas fisik tetapi juga aspek psikologis dan sosial yang mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dan berfungsi dalam organisasi. Di era persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan percaya diri, maka mereka akan lebih mungkin memberikan kontribusi yang optimal. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang tepat, kebersihan, dan kenyamanan fisik meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di lingkungan positif lebih produktif dibandingkan karyawan yang bekerja di lingkungan tidak menyenangkan (Syaipudin & luthfi, 2024).

Selain aspek fisik, interaksi sosial di tempat kerja juga memegang peranan penting. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja dapat menciptakan suasana

nyaman dan kooperatif. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh timnya, mereka akan lebih puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kolaboratif dapat menumbuhkan inovasi dan kreativitas. Kepuasan kerja merupakan indikator penting kesehatan organisasi. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaannya. Mereka juga lebih mungkin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat mengurangi pergantian karyawan, yang sering kali memerlukan biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi pada kualitas lingkungan kerja mencapai hasil bisnis yang lebih baik. Ketika karyawan merasa bahagia dan produktif, mereka tidak hanya meningkatkan kinerjanya, namun juga meningkatkan reputasi perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis. Lingkungan kerja yang baik menciptakan citra positif yang menarik talenta terbaik. Kualitas Lingkungan Kerja Siagian (2012) berpendapat bahwa kualitas kerja adalah upaya sistematis dalam kehidupan perusahaan yang melaluinya karyawan mempunyai kesempatan untuk bersuara mengenai cara mereka bekerja, tujuan mereka, dan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan dalam mencapai berbagai tujuan itu akan diberikan.

Selain itu, kualitas lingkungan kerja juga berkaitan dengan kesehatan psikologis karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, perusahaan dapat membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan kesehatan mereka secara keseluruhan. Ini juga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Dalam konteks pekerjaan jarak jauh dan hybrid, pentingnya kualitas lingkungan kerja semakin disadari. Dalam situasi ini, perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bahkan ketika karyawan tidak berada di kantor. Teknologi dan komunikasi yang baik menjadi aspek penting dalam menjaga konektivitas dan kolaborasi antar tim. Sedarmayanti (2011) mengartikan lingkungan kerja sebagai seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat orang bekerja, cara kerja, dan penyelenggara pekerjaannya secara individu maupun kelompok.

Perusahaan juga harus mempertimbangkan isu keberagaman dan inklusi ketika menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. Menghargai perbedaan dan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan, dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja. Lingkungan inklusif mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dan memberikan kontribusi terbaiknya. Peran kualitas lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak dapat diabaikan. Berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik merupakan investasi pada sumber daya manusia yang pada akhirnya akan

memberikan dampak positif bagi perusahaan. Lingkungan kerja dimana karyawan bekerja merupakan permasalahan yang serius bagi organisasi atau perusahaan (Ratri & Palupiningdyah, 2014). Sekalipun lingkungan kerja tidak terlibat dalam proses produksi perusahaan, namun lingkungan kerja sangat penting bagi manajemen dan harus memperhatikannya. Memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini dapat memberi perusahaan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin kompleks.

METODE

Dalam penelitian ini, menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data yang telah dilakukan secara Literatur Review atau studi kepustakaan. Teknik ini digunakan dengan tujuan untuk mengungkap berbagai teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti digunakan sebagai bahan referensi pembahasan hasil penelitian. Metode. Study Literatur Review dilakukan dengan cara mengumpulkan buku-buku maupun jurnal dari berbagai macam sumber, seperti jurnal nasional hingga jurnal internasional yang didapatkan melalui database. google. scholar.

Literatur Review merupakan ikhtisar kompherensif tentang penelitian yang sudah dilakukan mengenai topik yang spesifik untuk menunjukkan kepada pembaca apa yang sudah diketahui tentang topik tersebut dan apa yang belum diketahui, untuk mencari rasional dari penelitian yang sudah dilakukan atau untuk ide penelitian selanjutnya (Rohmah e.t al., 2023). Menurut Mestika Zed (2003), penelitian Literatur Riview dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan cara pegumpulan data perpustakaan, cara membaca dan mencatat, serta cara menyiapkan bahan penelitian. Literatur Review merupakan metode. pengumpulan data melalui penelaahan buku, literatur, memo, dan berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Proses meneiti literatur dievaluasi sebagai tindakan mengumpulkan sejumlah data tertentu (Maulidah Az-Zahroh e.t al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian menggunakan metode peengambilan data secara studi literatur, sehingga di dapatkan beberapa hasil sebagai berikut:

Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Motivasi dan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mempeRhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Di dalam perusahaan juga dilengkapi dengan fasilitas untuk menunjang lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan kami. Sehingga, karyawan yang merasa nyaman melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Dalam menjaga hubungan kerja yang baik, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Menjaga

hubungan kerja tersebut dilakukan melalui komunikasi. Komunikasi adalah proses pengiriman pesan yang mengandung makna atau maksud tertentu baik secara verbal maupun nonverbal (Simamora, 2021).

Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Audrey Josephine dan Dyah Harjanti (2017), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pula, hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bapak M. Iqbal Maulana (2016), penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga terbukti erat kaitannya dengan desain prestasi kerja karyawan. Hubungan yang dibangun juga bersifat positif. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin besar kemungkinan karyawan mencapai hasil kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Kjelberg dan Skoldstropm (1991), Yusuf dan Metibova (2012), Sehgal (2012).

Dapat disimpulkan bahwa terdapat prinsip-prinsip dalam lingkungan kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001: 12), prinsip lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis:

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori:

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pekerja, seperti: tempat kerja, kursi, meja, computer, dll.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

Langkah pertama dalam meminimalkan dampak lingkungan fisik terhadap karyawan adalah dengan memeriksanya dari sudut pandang struktur fisik dan perilaku dan menggunakannya sebagai dasar untuk mempertimbangkan penggunaan lingkungan fisik yang sesuai. Manusia dapat melakukan aktivitasnya dengan sukses dan mencapai hasil yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan hidup dikatakan baik atau memadai apabila masyarakat dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja terlihat sebagai akibat dalam kurun waktu tahun yang panjang. Selain itu, kondisi lingkungan yang tidak menguntungkan memerlukan lebih banyak energi dan waktu serta mungkin tidak mendukung perancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain:

- 1) Hubungan antar karyawan: Interaksi yang baik antar karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas.
- 2) Hubungan Supervisor-Bawahan: Sikap dan perilaku atasan dan bawahan sangat penting bagi motivasi dan kepuasan pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak dapat diabaikan begitu saja karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Suasana kerja yang positif, komunikasi yang efektif dan adanya hubungan yang saling mendukung antar karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan sekitar seorang pegawai yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu unsur yang perlu mendapat perhatian yang cermat dalam organisasi dan perusahaan. Karyawan merasa puas dan nyaman saat bekerja dari rumah. Bekerja pada lingkungan yang baik dan nyaman meningkatkan semangat kerja dan memberikan dampak positif pada diri sendiri sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Membangun hubungan kerja yang baik antar karyawan merupakan salah satu indikator nilai yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya hubungan kerja yang sangat baik dan harmonis dengan rekan kerja, rasa memiliki dan saling mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Apabila tugas dapat diselesaikan secara maksimal maka tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai tergantung situasi kerja internal. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau tidak bahagia seorang karyawan, nyaman atau tidak nyaman. Salah satunya adalah lingkungan kerja perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dari sikap positif atau negatif karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai menyebabkan kinerja buruk bagi karyawan. Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan kinerja yang optimal. Ketika pekerjaan dilakukan secara maksimal maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil analisis ini sejalan dengan teori

Mangkunegara (2005) yang mengatakan bahwa karyawan yang senang dan puas terhadap pekerjaannya dapat lebih baik kinerjanya atau lebih produktif daripada yang tidak puas. Oleh karena itu, seluruh perusahaan harus secara serius memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), kepuasan kerja dapat mempengaruhi rasa kehadiran seseorang di dunia kerja dan keinginan untuk berganti pekerjaan yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kepuasan kerja menjadi aspek penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi sikap kerja dan kinerja karyawan. Penelitian serupa lainnya yang dilakukan oleh Abdullah & Wan (2013) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja.

Karena kepuasan kerja bervariasi antar bawahan, manajer sehingga dapat mengambil keputusan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin meningkat kepuasan kerja perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Faktor Kepuasan Kerja Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti:

1) Pekerjaan lebih menuntut mental

Pekerjaan yang terlalu menuntut dapat menimbulkan rasa jengkel dan frustrasi, serta pekerjaan yang terlalu menuntut dapat menimbulkan kebosanan.

2) Kompensasi yang Sesuai

Karyawan menginginkan sistem kompensasi yang adil, jelas, dan sesuai dengan harapannya. Kepuasan lebih besar kemungkinannya terjadi ketika gaji dipandang adil dalam arti bahwa gaji tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah masyarakat.

3) Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan kami sangat mementingkan lingkungan kerja kami agar mereka merasa nyaman dalam bekerja. Ini termasuk tata letak ruangan, kebersihan tempat kerja, perlengkapan dan perkakas, suhu dan tingkat kebisingan.

4) Rekan Kerja yang Sportif

Individu tidak hanya menerima uang dan hasil nyata dari pekerjaannya, tetapi juga memenuhi kebutuhannya akan interaksi sosial. Perilaku yang baik juga merupakan faktor penting dalam kepuasan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya (Gibson, 1995: 375).

1) Faktor Pribadi meliputi: keterampilan dan kemampuan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), dan demografi (usia, tempat lahir).

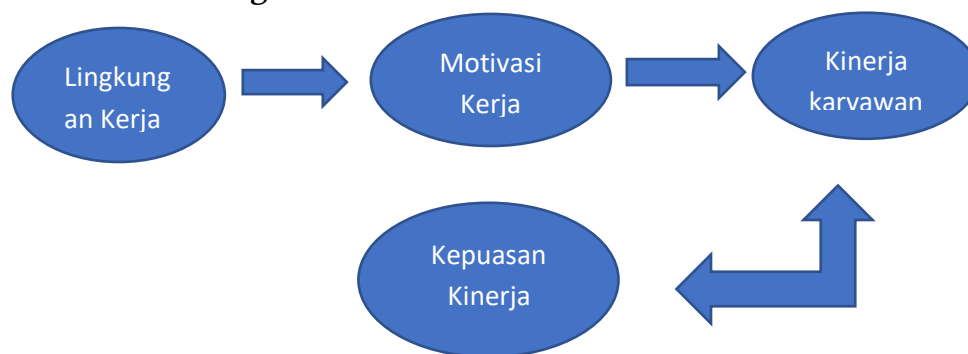
2) Faktor Organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, kompensasi (gaji), struktur organisasi, dan uraian tugas.

- 3) Faktor Psikologis adalah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Dengan demikian, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator-indikator utama dalam kepuasan kerja harus dioptimalkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas waktu kerja secara keseluruhan. Namun, jika kepuasan kerja rendah, bisa berdampak seperti kinerja karyawan menurun, tingginya turnover karyawan, dan meningkatnya konflik internal. Oleh karena itu, perusahaan harus secara proaktif menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan kerja, seperti halnya mendapatkan atau melalui penghargaan, pelatihan, dan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), serta menciptakan komunikasi yang efektif.

Kerangka Berfikir

Berlandaskan rumusan masalah yang dijabarkan, pengkajian serta penelitian yang sudah ada terlebih dahulu, maka di peroleh kerangka konseptual seperti di bawah ini:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran yang ada pada gambar 1, kita bisa melihat variabel-variabel yang saling berhubungan dalam meningkatkan kepuasan kinerja.

KESIMPULAN

Di era persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Kualitas lingkungan kerja merupakan faktor fundamental yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup fasilitas fisik, tetapi juga aspek psikologis dan sosial yang mendukung interaksi positif antar karyawan. Interaksi sosial yang positif dan suasana kerja yang inklusif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan biaya rekrutmen, serta mendukung keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kondisi fisik tempat kerja, kesempatan pengembangan karir, dan hubungan antar rekan kerja. Hal ini dapat berkontribusi terhadap kinerja setiap individu. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap positif dan berkomitmen lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan memantau kepuasan kerja karyawan serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan sebagai bentuk apresiasi, demi mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dapat disimpulkan di atas menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dalam sebuah perusahaan agar dapat mencapai suatu tujuan yang lebih baik.

REFERENSI

- Adelia, D., Cahyaningsih, N. P., Afyah, N. N., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai:(Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja). *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 123-139.
- Andri, S. D., & Kuswati, R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 Dan 2. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 2612-2626.
- Angginaloy, J., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. (2024). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JASA RAHARJA CABANG SULAWESI UTARA. *Productivity*, 5(1), 826-831.
- Arifandi, F., & Riani, S. N. (2024). MEANING FORMATION THROUGH CONTEMPORARY LEADERSHIP THEORY AND ITS RELEVANCE TO PESANTREN CULTURE: Literature Review on the Book of Organizational Behavior by Stephen P. Robbins. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 34-52.
- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(01), 23-32.
- Diani, V. R. (2024). Peran Self-Efficacy dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan| E-ISSN: 3063-1467*, 1(1), 12-23.
- Fauziyyah, S., Kartika, N. A., Della Rahmawati, P., Hasan, S. A., & Sawitri, N. N. (2024). Pengaruh Manajemen Talenta dan Keahlian Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review). *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(4), 2953-2962.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Harisandi, R. M., & Wajdi, M. F. (2024). Peran Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1236-1248.

- Hidayati, W., Fitriyari, N., & Widjaja, Y. R. (2024). Analisis Komprehensif Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit: Literature Review. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12).
- Kusnandi, W., Syaipudin, L., & Luthfi, A. (2024). Strategi Penjualan dan Pemasaran dalam Bisnis Dagang Retail di Toko Agung Jaya Kunir Wonodadi Blitar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Modern dan Tradisional*, 1(1), 1-13.
- Pittaloka, J., & FoEh, J. E. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3).
- Purnama, C. (2014). Improved performance through empowerment of small industry. *Journal of Social Economics Research*, 1(4), 72-86.
- Putri, I. A. K., Awwalin, I. N., & Syaipudin, L. (2024). Analisis Kepatuhan Perusahaan dalam Penerapan PSAK No 16 Akuntansi Aset Tetap pada CV Wijaya Kusuma Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen dan Perbankan*, 1(1), 22-30.
- Qurrotu'ainii, H. R. P. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 15(1).
- Rachmanda, F. M., & Mulyani, A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(4), 106-116.
- Rahmah, Z. Z., Rahmah, Y., Purnama, C., Fatmah, D., & Rahmah, M. (2022). Strategi peningkatan pemasaran melalui media sosial terhadap UMKM di Desa Kintelan (Studi kasus UMKM di Desa Kintelan Kelurahan Puri Kabupaten Mojokerto). *Budimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 141-152.
- Ridzal, N. A., Nagu, N., & Madein, A. (2024). Eko-efisiensi, Arus Kas Dari Aktivitas Operasi, Pengungkapan Akuntansi Lingkungan: Dampaknya Terhadap Kinerja Keuangan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 16(1), 113-130.
- Sahadewa, S., & Durry, F. D. (2024). Kesehatan Mental dan Stres Kerja di Tempat Kerja: Tinjauan Pustaka. *Jurnal Ners*, 8(1), 605-611.
- Sahara, L. A., & Kuswinarno, M. (2024). Peranan Kualitas Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(4).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sunaryanto, K., & Fikri, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 5(3), 3426-3433.

- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610-1617.
- Syahputra, A. A. R. (2024). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *YUME: Journal of Management*, 7(1), 869-876.
- Syaipudin, L. (2023). Contribution Of Young Entrepreneurs In Building The Creative Economy Of Village Communities. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(1), 80-98.
- Syaipudin, L., & Awwalin, I. N. (2023). Analysis traditional market revitalization for economic improvement of Kras Market Kediri. *MAR-Ekonomi: Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(02), 32-41.
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(12), 5409-5420.
- Wiliantari, D. F., & Kurniasari, R. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang. *MASMAN Master Manajemen*, 2(4), 01-25.
- Yasin, M., & Irwan, M. (2020). Analisis pertumbuhan ekonomi, pengangguran dan kemiskinan di Kabupaten Lombok Tengah. *Journal of Economics and Business*, 6(2), 134-164.
- Yulianto, B., & Sutisna, D. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bank. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 24(3), 299-307.