

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Angie Regysta Rheina Putri<sup>1</sup>, Ahmad Gunawan<sup>2</sup>, Rifa Kamilah<sup>3</sup>, Diah Ajeng Widyaningrum<sup>4</sup>, Amelia Yuliyanti<sup>5</sup>

[angieregysta@gmail.com](mailto:angieregysta@gmail.com)<sup>1</sup>, [ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id](mailto:ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id)<sup>2</sup>, [rifakamilah95@gmail.com](mailto:rifakamilah95@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[ajengdiah542@gmail.com](mailto:ajengdiah542@gmail.com)<sup>4</sup>, [ameliayuliyantii2907@gmail.com](mailto:ameliayuliyantii2907@gmail.com)<sup>5</sup>

Universitas Pelita Bangsa

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan, sedangkan motivasi memberikan dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang mendukung pencapaian hasil kerja optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR). Melalui metode SLR, kami mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu yang relevan dari berbagai jurnal ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang waktu tertentu. Studi ini bertujuan untuk merangkum bukti empiris terkait hubungan antara variabel-variabel tersebut dan memberikan panduan bagi penelitian selanjutnya serta implikasi praktis bagi manajemen organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*Employee performance is a key factor in achieving organizational goals, and is influenced by various internal and external factors. This research aims to analyze the influence of the work environment and motivation on employee performance. A conducive work environment can increase employee comfort and productivity, while motivation provides intrinsic and extrinsic encouragement that supports the achievement of optimal work results. The research method used is Systematic Literature Review (SLR). Through the SLR method, we identify, evaluate and synthesize relevant previous research results from various scientific journals published within a certain time period. This study aims to summarize empirical evidence regarding the relationship between these variables and provide guidance for further research as well as practical implications for organizational management. The results of the study show that a conducive work environment and high motivation have a significant positive impact on increasing employee performance.*

**Keywords:** Work Environment, Motivation, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata

besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. (Jodie Firjatullah et al., 2023)

Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik merupakan salah satu kunci penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja di tempat kerja. Motivasi tidak hanya sekadar memberikan dorongan sementara, tetapi lebih dari itu, motivasi menciptakan energi dan tekad dalam diri individu untuk berkontribusi secara maksimal. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, bertanggung jawab, serta mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika motivasi karyawan tinggi, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan juga terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Individu yang sangat termotivasi biasanya memiliki sikap yang positif dalam menjalani tugas-tugas mereka. Mereka tidak hanya fokus pada penyelesaian pekerjaan sehari-hari, tetapi juga berupaya untuk melampaui ekspektasi yang ditetapkan. Karyawan yang termotivasi akan lebih proaktif dalam mencari solusi, menghadapi tantangan dengan antusiasme, serta menunjukkan inisiatif dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Ini berarti bahwa motivasi tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif.

Untuk meningkatkan motivasi karyawan, pengusaha perlu mengambil langkah-langkah strategis yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang. Pembelajaran dan pengembangan tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan soft skills, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan berpikir kritis. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan mereka, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Selain itu, peningkatan keterampilan ini akan memungkinkan karyawan untuk mengambil peran yang lebih besar dan menghadapi tantangan yang lebih kompleks, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Selain pengembangan, memberikan pengakuan atas prestasi juga merupakan cara yang efektif dalam meningkatkan motivasi. Karyawan yang merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai akan merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Pengakuan dapat berupa pujian verbal, penghargaan formal, bonus, atau bahkan promosi. Dengan menunjukkan bahwa prestasi karyawan diakui, perusahaan tidak hanya meningkatkan motivasi mereka, tetapi juga mendorong budaya kerja yang positif di mana setiap individu merasa dihargai atas kontribusinya.

Selanjutnya, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi juga sangat penting. Lingkungan kerja yang sehat, di mana karyawan merasa aman, dihargai, dan memiliki kebebasan untuk berinovasi, akan mendorong mereka untuk terus berkembang. Lingkungan ini mencakup budaya organisasi yang inklusif, yang mendukung kolaborasi, serta kebijakan yang mendukung work-life balance. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki ruang untuk berkembang baik secara profesional maupun pribadi, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dan bekerja dengan baik.

Motivasi intrinsik sering kali lebih berkelanjutan karena didorong oleh minat dan kepuasan pribadi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dan bersedia untuk bekerja dengan lebih keras, meskipun mungkin tidak ada imbalan langsung yang

signifikan. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik juga penting, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mengapresiasi kinerja. Bonus, penghargaan, dan kenaikan jabatan adalah beberapa contoh dari faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

## **LITERATUR REVIEW**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yaitu suatu komponen dari dalam maupun dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat dikendalikan dan juga tidak dapat dikendalikan dalam keadaan tertentu. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.(Mutiadi et al., 2021). Sedangkan menurut (Dwi Indah Agustyaningrum & Sri Isnawati, 2024) Lingkungan kerja adalah segala keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang di berikan. Sehingga hasil kerja yang di terapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan. Karyawan akan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.(Yuliana et al., 2024)

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.(Adolph, 2016)

### **Motivasi**

Motivasi adalah kebutuhan dan keinginan bagi setiap orang. Sehingga motivasi karyawan artinya proses dimana sebuah organisasi atau institusi menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi tercipta dari tingkah laku karyawan ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi tempat mereka bekerja. Motivasi juga sesuatu hal yang baik yang dapat mengarahkan karyawan dalam bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan tempat mereka bekerja.(Hidayat, 2021)

Motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat juga di artikan faktor penting yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.(Fajri & Rohman, 2020)

Motivasi dapat berupa ekstrinsik atau intrinsik. Motivasi yang berasal dari kondisi luar diri karyawan adalah secara ekstrinsik. Bentuk motivasi ini melibatkan penghargaan berbentuk finansial, promosi, dan sebagainya. Bentuk negatif melibatkan paksaan dan ancaman hukuman. Motivasi ekstrinsik mendorong persaingan antar karyawan untuk menerima penghargaan utana di tempat kerja. Motivasi ekstrinsik mampu mendukung kondisi psikologis saat karyawan merasakan keyakinan telah memberikan kontribusi dari menjalankan kewajiban dan ada hasil tertentu. Motivasi intrinsik dapat dimanipulasi karena berasal dari individu. Mereka adalah imbalan yang dapat disebut dorongan secara psikologis. Bentuk ini termasuk adanya penghargaan, kondisi nyaman, dan dukungan organisasi dengan perlakuan yang layak.(Darmawan & Ernawati, 2022)

Motivasi kerja memiliki peran besar dan penting untuk mencapai produktivitas karyawan yang diharapkan, karena motivasi dapat mendorong, membujuk, merangsang bahkan memaksa karyawan untuk bertindak dan bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan.(Gunawan, 2019)

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan berdasarkan dengan kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu.(Putri Hana Salsafila et al., 2023). Sedangkan menurut(Ikhfa & Gunawan, 2023)kinerja pegawai merupakan hasil jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam rangka memenuhi tugas yang diberikan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan bergantung pada perasaan nyamanan puas karyawan di tempat kerja mereka.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan Systematic Literature Review (SLR) untuk memahami pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Biolchini dalam Lusiana & Suryani (2018) Systematic Literature Review merupakan istilah yang digunakan untuk merujuk pada metodologi penelitian atau riset tertentu, pengembangan yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi penelitian yang terkait pada fokus topik tertentu. SLR memiliki kelebihan yaitu serbaguna untuk berbagai topik, memberikan gambaran mendalam, mudah dan efisien, mampu mengumpulkan data besar dengan biaya minimal, membutuhkan sumber daya seperti perpustakaan, database online, dan referensi kompeten, serta menjadi langkah awal yang baik untuk membuat kerangka konseptual dalam studi lebih lanjut. Namun SLR juga memiliki kelemahan yaitu membutuhkan keterampilan tinggi dalam identifikasi dan analisis sumber, terbatasnya data masa lalu, serta minimnya data aktual dari organisasi terkait. Melalui SLR, penelitian ini menggabungkan berbagai hasil studi untuk memberikan pandangan yang lebih holistik dan mengidentifikasi pola serta kesenjangan dalam penelitian terkait. Proses SLR dimulai dengan perumusan pertanyaan penelitian, yang difokuskan pada bagaimana lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diikuti dengan kriteria inklusi seperti relevansi studi, waktu publikasi 10 tahun terakhir, dan kualitas metodologi.

Pencarian literatur dilakukan melalui database seperti Google Scholar dan Scopus dengan kata kunci "Work Environment," "Motivation," dan "Employee Performance." Artikel yang terpilih dievaluasi berdasarkan abstrak dan metodologi untuk memastikan kualitas data. Selanjutnya, sintesis dan analisis data dilakukan untuk mengidentifikasi kesimpulan bersama dan pola hubungan variabel. Sebagai contoh, penelitian oleh Intania et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi tinggi secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik di Koperasi Sejahtera Manado, sedangkan Qurniyati et al. (2023) mengonfirmasi efek positif lingkungan kerja dan motivasi pada PT. Satria Nusantara Sakti. Penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar (2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Adapun penelitian Wahyudi (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Bank BCA Syariah Mangga Dua Jakarta Utara. Hasil SLR ini merangkum bukti empiris yang mendukung hubungan positif antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja, serta memberikan panduan praktis bagi manajemen organisasi untuk mengembangkan strategi yang mendukung produktivitas karyawan melalui peningkatan lingkungan kerja

dan motivasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Lingkungan Terhadap Kinerja**

#### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil analisis dari beberapa studi, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu memberikan dampak langsung pada peningkatan kinerja. Menurut penelitian Intania et al. (2023), lingkungan kerja yang baik dan terjaga kebersihannya dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan di Koperasi Sejahtera Manado. Lingkungan kerja yang sehat juga mendorong kepuasan karyawan, yang secara tidak langsung berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Studi serupa oleh Qurniyati et al. (2023) di PT. Satria Nusantara Sakti menemukan bahwa lingkungan kerja yang didukung fasilitas lengkap dan suasana nyaman meningkatkan fokus karyawan, yang berdampak positif pada pencapaian hasil kerja mereka. Dengan demikian, penting bagi manajemen organisasi untuk memelihara lingkungan kerja yang positif, kondusif, aman dan nyaman guna meningkatkan kinerja, mempertahankan produktivitas, kepuasan dan kesejahteraan karyawan, sehingga berdampak langsung pada efektivitas dan pencapaian target organisasi.

### **Motivasi Terhadap Kinerja**

#### **b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki peran signifikan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Karyawan yang termotivasi menunjukkan tingkat tanggung jawab dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Dalam penelitian Hidayat (2021), motivasi terbukti menjadi faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, terutama melalui dorongan intrinsik seperti kepuasan kerja dan pengakuan dari pimpinan. Motivasi juga terkait dengan peningkatan sikap positif karyawan terhadap tugas yang diemban, yang berdampak pada produktivitas. Penelitian Qurniyati et al. (2023) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik melalui insentif finansial maupun pengakuan non-material, secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Satria Nusantara Sakti. Studi serupa juga dilakukan oleh Wahyudi (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan sudah termotivasi maka dapat melahirkan perilaku kerja yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Motivasi yang tinggi membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias dan berorientasi pada hasil, sehingga mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja**

Berikut adalah penjelasan pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

#### **c. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang kondusif, dikombinasikan dengan motivasi kerja yang tinggi, secara simultan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung, mereka cenderung merasa lebih fokus dan mampu bekerja lebih produktif. Kondisi ini semakin diperkuat dengan adanya motivasi, baik dalam bentuk pengakuan,

penghargaan, maupun insentif, yang mendorong karyawan untuk berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka. Studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memberikan dampak positif yang saling melengkapi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Penelitian oleh Qurniyati et al. (2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang memadai, dipadukan dengan motivasi kerja yang tinggi, dapat meningkatkan fokus dan keterlibatan karyawan dalam pencapaian hasil kerja optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut, ketika bekerja secara bersamaan, memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap kinerja dibandingkan saat masing-masing faktor berdiri sendiri. Selain itu, penelitian oleh Hidayat (2021) memperkuat bahwa motivasi tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga menciptakan sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan, terutama ketika didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung.

Hasil kajian ini menunjukkan pentingnya strategi pengelolaan yang memperhatikan aspek lingkungan kerja dan motivasi secara terpadu, mengingat kedua variabel ini memiliki efek sinergis dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi tinggi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan termotivasi lebih fokus dan produktif, sehingga kedua faktor ini saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas dan komitmen terhadap pekerjaan.

## **KESIMPULAN**

Lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun simultan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan komitmen karyawan. Di sisi lain, motivasi, baik intrinsik seperti kepuasan kerja dan pengakuan, maupun ekstrinsik seperti insentif finansial, juga terbukti meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Pengelolaan lingkungan kerja dan motivasi secara bersamaan memberikan efek sinergis yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Oleh karena itu, strategi manajerial yang memperhatikan aspek lingkungan kerja dan motivasi secara terpadu menjadi langkah penting untuk meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan pencapaian target organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adolph, R. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 4(6), 1–23.
- Darmawan, D., & Ernawati, E. (2022). Motivasi Karyawan Dan Hasil Kerja Bagi Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 74–78. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i2.59>
- Dwi Indah Agustyaningrum, & Sri Isnawati. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(5), 3697–3712. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i5.1914>
- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2020). Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145–155. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.66>
- Gunawan, A. (2019). Konsep Motivasi Dalam Mewujudkan Produktivitas Karyawan Pada Pt Nanbu Plastics Indonesia. *VALID Jurnal Ilmiah*, 16(2), 189–193. <http://journal.stieamm.ac.id/index.php/valid/article/view/95>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>

- Ikhfa, L., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3(4), 1–6.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 193–203.
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Yuliana, R., Bukhari, E., & Nursal, M. F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Paparti Pertama di Bekasi. 2(3).