

Pengaruh Lingkungan Kerja, (K3) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asia Prima Packaging

Della Efrata¹⁾, Gregorius Widiyanto²⁾
¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : dellaefrata21@gmail.com, widilany11@yahoo.com

ABSTRAK

Studi ini berfokus pada mengkaji pengaruh lingkungan kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), serta karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asia Prima Packaging Tangerang. Pendekatan yang diterapkan adalah deskriptif kuantitatif dengan data primer sebagai sumber utama. Data diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada 108 responden dari total 148 karyawan di perusahaan tersebut. Untuk menganalisis data, digunakan *software* IBM SPSS 25 guna menguji interaksi antara variabel bebas (lingkungan kerja, K3, karakteristik individu) dengan variabel terikatnya, yakni kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y = -10,913 + 0,174X_1 + 0,200X_2 + 0,933X_3$. Temuan penelitian mengungkapkan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 dan *thitung* sebesar 2,615. Selain itu, K3 menunjukkan efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, Sig. = 0,024 dan *thitung* = 2,295. Karakteristik individu memengaruhi kepuasan kerja secara sangat signifikan, dengan Sig. = 0,000, *thitung* = 31,847. Ketiga variabel penelitian secara bersamaan berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *Fhitung* = 448,178, sig. 0,000. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,926 berarti 92,6% variabilitas kepuasan kerja dapat ditafsirkan oleh variabel-variabel independen dalam model ini, sedangkan 7,4% aspek lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, K3, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Karyawan adalah elemen krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, namun membutuhkan motivasi, fasilitas, dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas (Yang & Farunik, 2023, 2). Lingkungan kerja yang mendukung mengurangi kelelahan dan meningkatkan kinerja, sedangkan kondisi buruk menghambatnya.

Silaswara & Agus Kusnawan et al., (2021, 61) menjelaskan tenaga kerja merupakan elemen utama dalam mencapai keunggulan kompetitif, yang menekankan betapa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia. Artinya, karyawan memegang peran krusial dalam keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, mereka harus memiliki komitmen dan integritas yang dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya. Komitmen di sini berarti kesediaan untuk bekerja dengan dedikasi, sementara integritas mencakup kejujuran dan tanggung jawab, yang keduanya diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang baik dan mendukung kemajuan perusahaan. Di sektor manufaktur, K3 berperan penting dalam menciptakan lingkungan aman dan mengurangi kecelakaan (Suma'mur, 2009 dalam Silaswara & Kusnawan, 2021).

Karakteristik individu, seperti keahlian dan sikap, juga memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja (Farisha & Suryalena, 2023). Di PT. Asia Prima Packaging, penurunan kualitas lingkungan kerja, efektivitas K3, serta kepuasan terhadap karir berdampak pada kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji bagaimana variabel-variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas.

TINJAUAN PUSTAKA

LINGKUNGAN KERJA

Wilson Bangun (2017) dalam Silaswara & Agus Kusnawan et al., (2021, 182) mendefinisikan,

"Lingkungan kerja mencakup semua faktor, baik dari dalam maupun luar perusahaan, yang memengaruhi proses produksi baik langsung atau tidak langsung. Faktor-faktor ini berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan."

Menurut Hermawan & Rahadi (2021, 118),

"Lingkungan kerja merupakan situasi di tempat kerja yang berdampak pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik dari aspek sosial, psikologis, maupun fisik."

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Rivai (2015) dalam Silaswara & Agus Kusnawan et al., (2021, 117) mendefinisikan K3,

"Usaha perusahaan dalam memastikan lingkungan kerja aman dan sehat bertujuan untuk mencegah serta mengurangi kasus masalah kesehatan pekerja, baik yang timbul dari kondisi fisik maupun dari lingkungan kerja yang tidak sehat."

Mangkunegaran (2017) dalam Silaswara & Agus Kusnawan et al., (2021, 195) menyebutkan,

"Keselamatan dan kesehatan kerja mencakup berbagai usaha serta perhatian untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental para pekerja, serta masyarakat secara keseluruhan. Tujuannya adalah menciptakan hasil kerja dan budaya yang mendukung terciptanya masyarakat yang adil dan sejahtera."

KARAKTERISTIK INDIVIDU

Menurut Sukmawati et al., (2020, 461-479) mengatakan bahwa :

"Karakteristik individu mencakup sikap dan keterampilan seseorang yang terbentuk dari gabungan faktor bawaan serta pengaruh lingkungan di sekitarnya."

Menurut Hasibuan (2013, 55) dalam Rahayu & Rushadiyati (2021, 136-145) mengatakan bahwa :

“Karakteristik individu merujuk pada sifat bawaan seseorang yang dapat dipengaruhi atau diubah oleh faktor lingkungan dan pendidikan.”

KEPUASAN KERJA

Bhastary (2020, 1-16) mengatakan,

“Kepuasan kerja adalah pandangan positif karyawan terhadap tugas yang mereka emban, yang timbul berdasarkan pandangan mereka tentang kondisi kerja.”

Bhastary (2020, 160-170) mengatakan,

“Kepuasan kerja memiliki peranan krusial bagi karyawan dan perusahaan, sebab aspek ini mencerminkan tingkat kepuasan karyawan terhadap atasan dan tugasnya, yang dapat dilihat dari peningkatan kualitas kinerja mereka.”

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif cocok untuk studi memilih masalah yang sudah terdefinisi dengan baik dan biasanya dilakukan pada sampel besar. Pendekatan kuantitatif, di sisi lain, menggunakan data numerik sebagai dasar generalisasi perihal fenomena yang diteliti.

Purnia et., al. (2020, 85) mengatakan,

“Pendekatan deskriptif adalah pendekatan yang digunakan dalam menggambarkan suatu situasi/peristiwa, dengan tujuan utama mengumpulkan data dasar secara mendetail.”

Menurut Mulyadi (2019, 128-138) mengatakan,

“Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan berdasarkan pada prinsip positivisme, yaitu pendekatan berbasis data numerik untuk menganalisis dan memahami fenomena yang sedang diteliti.”

Populasi dan Sampel

Asrulla et al., (2023, 26320–26332) mengatakan bahwa :

“Populasi dalam penelitian adalah seluruh kelompok elemen yang menjadi sasaran penelitian, baik itu objek maupun subjek, yang memiliki karakteristik dan ciri-ciri tertentu.”

Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Asia Prima Packaging berjumlah 148 orang.

Menurut Asrulla et al. (2023, 26320–26332), sampel terdiri dari sekelompok orang yang diambil dari populasi dan berfungsi sebagai sumber data utama dalam suatu penelitian.”

Peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel yaitu *Non-probability sampling*, di mana pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak (*random sampling*). Peneliti menerapkan formula Slovin, diperoleh sampel 108 responden.

Pengumpulan Data

Penyebaran Kuisisioner dilakukan peneliti untuk pengumpulan data. Kuisisioner disebar pada 108 responden.

Teknik Analisis Data

IBM SPSS 25 digunakan dalam analisis data dengan beberapa tahap uji. Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen penelitian dapat digunakan secara akurat dan sesuai dengan tujuannya, menggunakan Korelasi Produk Moment Pearson (Sahir, 2022). Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden, dengan $\alpha > 0,6$ dianggap reliabel. Uji prasyarat klasik menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas VIF, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak adanya varian residual yang tidak sama (Sahir, 2022). Uji Model Regresi linear berganda dilakukan guna menilai bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Di sisi lain, uji koefisien determinasi (R^2) diterapkan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis, uji t diaplikasikan untuk mengevaluasi dampak tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat, sedangkan uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh simultan semua variabel bebas terhadap variabel dependen. (Sahir, 2022; Ghozali, 2018).

Operasional Variabel

Tabel I.1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	1. Fisik	1. Kebersihan 2. Penerangan/Cahaya 3. Peralatan yang memadai 4. Fasilitas 5. Kebisingan 6. Sirkulasi udara 7. Dekorasi atau tata letak	Ordinal
	2. Non Fisik	8. Hubungan dengan sesama rekan kerja di tingkat yang sama 9. Hubungan pimpinan dan karyawan 10. Kerjasama sesama karyawan	
Sumber : (Jaya, 2022)			
	1. Tanggung jawab	1. Pemberian kompensasi kepada mereka yang mengalami kecelakaan atau	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
(K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)		sakit akibat pekerjaan 2. Penyampaian informasi tentang program K3 kepada karyawan	Ordinal
	2. Komitmen dan Budaya K3	3. Sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan K3 4. Ketersediaan Fasilitas K3 5. Dukungan perusahaan dan karyawan terhadap program K3	
	3. Inspeksi investigasi Kecelakaan dan Evaluasi	6. Pengecekan dan perbaikan alat kerja yang rusak 7. Evaluasi Pelaksanaan K3 8. Penyediaan perawatan untuk cedera atau penyakit yang terjadi karena pekerjaan	
	4. Motivasi keselamatan karyawan dan insentif	9. Menyemangati karyawan 10. Memberikan penghargaan kepada karyawan	
Sumber : (Masturoh et al., 2013)			
Karakteristik Individu (X3)	1. Nilai	1. Jujur 2. Tanggung jawab 3. Pendidikan	Ordinal
	2. Sikap	4. Ketersediaan bekerja keras 5. Bersedia menerima kritik dan masukan 6. Bertanggung jawab pada tugas. 7. Menghargai sesama karyawan	
	3. Kemampuan	8. Mampu melaksanakan tugas	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		dan keterampilan yang dimiliki 9. Mampu melaksanakan tugas dan pengetahuan yang dimiliki 10. Memiliki ide atau konsep untuk mengasah kemampuan	
Sumber : (Dianti, 2017)			
Kepuasan kerja (Y)	1. Gaji atau upah	1. Merasa puas dengan gaji yang diterima 2. Penggajian tepat waktu 3. Mendapatkan <i>reward</i> atau bonus sebagai hasil pencapaian	Ordinal
	2. Rekan kerja	4. Saling mendukung antar karyawan 5. Komunikasi yang baik 6. Kerjasama yang baik	
	3. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	7. Kinerja 8. Minat 9. Disiplin 10. Inisiatif	
Sumber : (Juniar, 2020)			

HASIL

Uji Instrumen

Tabel I.2 Uji Instrumen

Jenis Uji Data	Variabel	Batasan	Hasil
Uji Validitas	Lingkungan Kerja (X1)	$R_{hitung} > R_{tabel}(0,1891)$	Valid
	K3 (X2)		Valid
	Karakteristik Individu (X3)		Valid
	Kepuasan Kerja (Y)		Valid
Uji Reliabilitas	Lingkungan Kerja (X1)	$Cronbach's\ Alfa > 0,60$	Reliabel
	K3 (X2)		Reliabel
	Karakteristik Individu (X3)		Reliabel
	Kepuasan Kerja (Y)		Reliabel

Dari tabel I.2 terlihat bahwa semua variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X1), K3 (X2), Karakteristik Individu (X3), dan Kepuasan Kerja (Y), dikonfirmasi valid sesuai dengan hasil pengujian validitas dengan $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,1891). Selain itu, semua variabel juga reliabel menurut uji reliabilitas memiliki nilai $Alpha > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Tabel I.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Metode	Batasan	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	Asympt. Sig. > 0,05	0,083 > 0,05	Normal
Heterokedastisitas	Uji Glejser	Sig. > 0,05	(X1) 0,476 > 0,05 (X2) 0,152 > 0,05 (X3) 0,186 > 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Multikolinieritas	VIF & Tolerance	VIF < 10 Tolerance > 0,10	VIF (X1) 1,352 (X2) 1,362 (X3) 1,012 Tolerance (X1) 0,740 (X2) 0,734 (X3) 0,988	Tidak terjadi multikolinieritas
Autokorelasi	Durbin-Watson	dL < DW < 4-dU	DW=1,816	Tidak terjadi autokorelasi

Tabel I.3 memperlihatkan hasil uji asumsi klasik sebagai berikut: Normalitas data memiliki nilai *Asympt. Sig.* 0,083 > 0,05, sehingga data mengikuti distribusi normal. Uji heterokedastisitas menunjukkan tidak ada masalah dengan Sig. semua variabel > 0,05. Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF dan *Tolerance* dalam batas wajar. Uji autokorelasi juga memperlihatkan tidak ada autokorelasi dengan nilai DW = 1,816.

Regresi Linier Berganda

Tabel I.4 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,193	2,406		-4,236	,000
	Lingkungan Kerja	,174	,067	,080	2,615	,010
	K3	,200	,065	,094	3,071	,003
	Karakteristik Individu	,933	,026	,944	35,718	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil dari model regresi linier berganda menunjukkan konstanta = -10,193, menunjukkan nilai Kepuasan Kerja jika semua variabel independen adalah nol. Koefisien *unstandardized Beta* untuk Lingkungan Kerja adalah 0,174, yang berarti setiap peningkatan 1 unit Lingkungan Kerja meningkatkan Kepuasan Kerja 0,174 unit. Koefisien untuk K3 adalah 0,200, yang menunjukkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,200 unit untuk setiap unit kenaikan dalam K3. Koefisien terbesar adalah 0,933 untuk Karakteristik Individu, yang menunjukkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,933 unit untuk setiap unit kenaikan dalam Karakteristik Individu.

Rumus regresinya adalah:

$$Y=1,330+0,174\text{Lingkungan Kerja}+0,200\text{K3}+0,933\text{Karakteristik Individu}$$

Koefisien Determinasi

Tabel I.5 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,963 ^a	,928	,926	2,227
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, K3				

Tabel I.5 memperlihatkan nilai (R) adalah 0,963, yang menggambarkan korelasi yang sangat signifikan antara variabel independen (Lingkungan Kerja, K3, Karakteristik Individu) dengan variabel dependen (Kepuasan Kerja). Nilai (R²) sebesar 0,928 berarti bahwa 92,8% perubahan dalam kepuasan kerja dapat diterangkan oleh tiga variabel independen penelitian ini. *Adjusted* (R²) yang sebesar 0,926 menunjukkan hasil yang sedikit disesuaikan untuk jumlah variabel dalam model.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel I.6 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,502	7,034		4,479	,000
	Lingkungan Kerja (X1)	,174	,067	,080	2,615	,010
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Pengujian parsial mengungkapkan *thitung* lingkungan kerja (X1) sebesar 2,615 > *ttabel* 1,98260 dan Sig. 0,010 < 0,05 yang berarti, terbukti secara statistik Lingkungan Kerja memengaruhi secara signifikan Kepuasan Kerja. Koefisien 0,174 menggambarkan bahwa setiap penambahan 1 unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,174 unit. Pengaruh positif berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja. H1 diterima.

Tabel I.7 Pengaruh K3 (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,293	6,947		3,497	,001
	K3 (X2)	,463	,202	,218	2,295	,024
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Uji parsial menunjukkan *thitung* K3 (X2) sebesar 2,295 > *ttabel* 1,98260 dan Sig. 0,024 < 0,05, sehingga pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja signifikan secara statistik. Koefisien 0,463 berarti setiap peningkatan satu unit K3 meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,463 unit. Pengaruhnya positif, artinya peningkatan K3 berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja. H2 diterima.

Tabel I.8 Pengaruh Karakteristik Individu (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,155	1,217		1,770	,080
	Karakteristik Individu (X3)	,941	,030	,952	31,847	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Uji parsial menunjukkan *thitung* 31,847 > *ttabel* 1,98260, Sig. 0,000 < 0,05, artinya Karakteristik Individu menyumbang pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja. H3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel I.9 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6669,063	3	2223,021	448,178	,000 ^b
	Residual	515,854	104	4,960		
	Total	7184,917	107			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, K3

Analisis uji simultan mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja, K3 juga Karakteristik Individu secara signifikan memengaruhi Kepuasan Kerja. Nilai *Fhitung* 448,178 > *Ftabel* 2,69 dan Sig. 0,000 < 0,05, maka Ha4 diterima sementara H04 ditolak.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Output regresi menunjukkan *thitung* sebesar 2,615 > *ttabel* 1,98620 dengan Sig. 0,010 < 0,05. Lingkungan Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan, di mana Penambahan satu unit pada Lingkungan Kerja berkontribusi pada peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,174 unit. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rosento (2022) dan didukung teori Ismoyo (2023).
2. Pengaruh K3 (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Pengujian parsial menunjukkan *thitung* sebesar 2,295 > *ttabel* 1,98620 dengan Sig. 0,024 < 0,05. Setiap peningkatan satu unit K3 meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,463 unit. K3 berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Simpulan ini dikuatkan studi dari Tanjung (2022) dan teori Mangkunegaran (2013).
3. Pengaruh Karakteristik Individu (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
thitung sebesar 31,847 > *ttabel* 1,98620 dengan Sig. 0,000 < 0,05. Setiap peningkatan satu unit Karakteristik Individu meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,941 unit. Pengaruh Karakteristik Individu sangat signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Suhartini (2022) dan didukung oleh teori Ting dan Yuan (1997).

4. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, K3, dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji F menunjukkan *Fhitung* sebesar $448,178 > Ftabel 2,69$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Variabel-variabel ini secara bersamaan memengaruhi Kepuasan Kerja, dengan Adjusted R^2 sebesar 92,6%. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sodik (2022) dan Negoro (2022).

KESIMPULAN

Lingkungan Kerja (X1) memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan *thitung* $2,615 > ttabel 1,98620$ dan Sig. $0,010 < 0,05$, dimana setiap tambahan satu unit dalam Lingkungan Kerja mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,174 unit.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) juga memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan *thitung* $2,295 > ttabel 1,98620$ dan Sig. $0,024 < 0,05$. Setiap peningkatan satu unit K3 meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,463 unit.

Karakteristik Individu (X3) berkontribusi secara sangat signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan *thitung* $31,847 > ttabel 1,98620$ dan Sig. $0,000 < 0,05$. Setiap peningkatan satu unit Karakteristik Individu meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,941 unit.

Secara simultan, Lingkungan Kerja, K3, dan Karakteristik Individu secara signifikan memengaruhi Kepuasan Kerja dengan *Fhitung* $448,178 > Ftabel 2,69$ dan Sig. $0,000 < 0,05$. *Adjusted R²* sebesar 92,6% menunjukkan bahwa variabel-variabel ini menjelaskan sebagian besar variabilitas Kepuasan Kerja.

REFERENSI

- Asrulla, R. J. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Farisha, V. P. (2023). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Karimun Sembawang Shipyard. *eCo-Buss*, 5(3), 1104-1114.
- Hermawan, R. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118. Retrieved from <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>.
- Mulyadi, M. (2019). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya [Quantitative and Qualitative Research and Basic Rationale to Combine Them]. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128-138.

- Purnia, D. S. (2020). Pengukuran Kesenjangan Digital Menggunakan Metode Deskriptif Berbasis Website. *EVOLUSI : Jurnal Sains Dan Manajemen*, 8(2).
- Rahayu, M. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145. Retrieved from <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian (T. Koryati (Ed.))*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Silaswara, D. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sukmawati, E. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479. Retrieved from <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>.
- Yang, W. C. (2023). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada PT. Axindo Duta Perkasa. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 2. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>