

**PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN SDM, MANAJEMEN KONFLIK,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA NABILA PUBLIC SCHOOL (TK, SD, SMP, SMK).**

*Felinia Christia Nata Indah<sup>1)</sup>, Pujiarti<sup>2)</sup>*

*<sup>1,23</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [feliniaacni@email.com](mailto:feliniaacni@email.com), [pujikuswandip@email.com](mailto:pujikuswandip@email.com)

**ABSTRAK**

**PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN SDM, MANAJEMEN KONFLIK, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
NABILA PUBLIC SCHOOL (TK, SD, SMP, SMK).**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen krusial dalam memastikan organisasi, khususnya lembaga pendidikan seperti Nabila Public School, dapat beradaptasi dengan dinamika lingkungan yang kompetitif. Tantangan yang dihadapi meliputi kurangnya program pengembangan SDM yang berkelanjutan, manajemen konflik yang kurang efektif, serta lingkungan kerja yang belum optimal, yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pengembangan SDM, manajemen konflik, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Nabila Public School.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan Nabila Public School dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Kemudian dibantu analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan SDM, manajemen konflik yang efektif, dan lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh sebesar 3,756 ( $X_1$ ), -0,006 ( $X_2$ ), 5,625 ( $X_3$ ), t tabel sebesar 1,68107 dan hasil uji F yang diperoleh yaitu sebesar 58,892 dengan F tabel sebesar 2,83.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja di Nabila Public School, diperlukan perhatian khusus pada pengembangan SDM, manajemen konflik, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Rekomendasi strategis diharapkan dapat membantu institusi ini menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

**Kata Kunci : Pengembangan SDM, Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja,  
Kepuasan Kerja.**

## **PENDAHULUAN**

Di era pendidikan yang kompetitif, pengembangan SDM di lembaga pendidikan menjadi krusial. Nabila Public School menyadari bahwa guru dan karyawan adalah aset utama dalam mencapai visi dan misinya. Program pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan pengetahuan akademis, tetapi juga keterampilan mengajar yang relevan, mendorong inovasi metode pembelajaran, serta meningkatkan kualitas pendidikan.

Manajemen konflik yang efektif berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan pengelolaan yang baik, konflik dapat menjadi alat untuk mempererat hubungan antarpendidik.

Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Rasa kekeluargaan, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas guru serta staf.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh pengakuan prestasi, peluang pengembangan karier, serta hubungan baik dengan rekan kerja dan manajemen. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada motivasi, produktivitas, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan inovatif dalam proses pembelajaran.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data dianalisis dengan metode statistik untuk menguji hubungan antarvariabel yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25 guna memastikan hasil yang akurat dan objektif.

### **Sampel**

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik Sampling Jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 45 orang.

### **Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan Google Forms memungkinkan pengumpulan data yang lebih efisien dan luas, serta memberikan 10 pernyataan terkait variabel independen dan variabel dependen.

Pada data responden memiliki kriteria seperti jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan masa kerja.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini melibatkan uji validitas dan reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha serta uji normalitas untuk melihat distribusi data. Uji multikolinearitas diterapkan guna mengetahui hubungan antarvariabel independen, sementara uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji kestabilan varians residual. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya, uji hipotesis menggunakan uji t dan metode lainnya guna mengukur tingkat signifikansi hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

### **Operasional Variabel**

Penelitian ini mencakup variabel independen, yakni program pengembangan SDM, manajemen konflik, dan lingkungan kerja, serta variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan. Program pengembangan SDM diukur melalui pelatihan, keterampilan, dan jenjang karier. Manajemen

konflik dianalisis berdasarkan strategi penyelesaian, komunikasi, dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja dievaluasi dari aspek fisik, sosial, dan dukungan manajerial. Kepuasan kerja karyawan dinilai dari faktor gaji, kondisi kerja, peluang pengembangan, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

## Hasil

**Tabel 1. Uji Reliabilitas dan Validitas**

| No | Variabel                    | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-----------------------------|------------------|------------|
| 1. | Program Pengembangan SDM X1 | .915             | Reliabel   |
| 2. | Manajemen Konflik X2        | .790             | Reliabel   |
| 3. | Lingkungan Kerja X3         | .887             | Reliabel   |
| 4. | Kepuasan Kerja Karyawan Y   | .866             | Reliabel   |

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

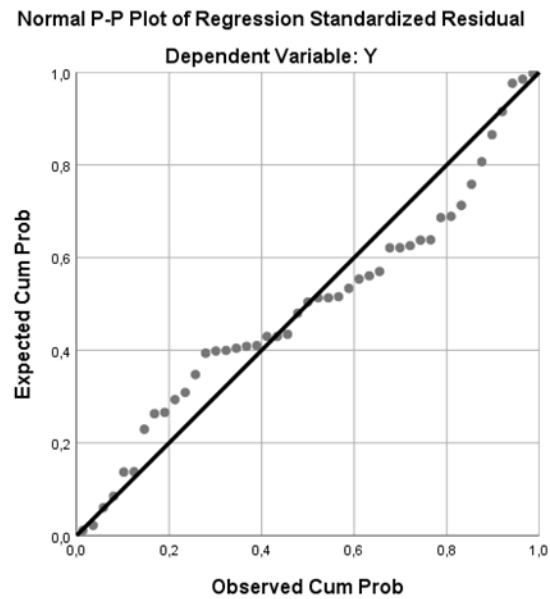
**Tabel 2. Uji Validitas**

| Pertanyaan   | r hitung / pearson correlation | r tabel (taraf sig5%) | Keterangan   |
|--|--------------------------------|-----------------------|--------------|
| <b>Variabel Program Pengembangan SDM (X1)</b>  |                                |                       |              |
| Saya memiliki keterampilan dan metode mengajar yang baik.  | ,725                           | 0,2973                | <b>Valid</b> |
| Saya menggunakan alat bantu baru seperti teknologi dalam mendukung pengajaran saya.                          | ,737                           |                       |              |
| Saya selalu menguasai materi dan memiliki pemahaman yang baik tentang materi yang saya ajarkan kepada siswa. | ,737                           |                       |              |
| Saya berpartisipasi dalam pelatihan dan seminar yang relevan dengan profesi saya.                            | ,311                           |                       |              |
| Saya merasa kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai guru.                                | ,757                           |                       |              |
| Saya senantiasa memperbaharui pengetahuan saya tentang perkembangan pendidikan.                              | ,701                           |                       |              |
| Fasilitas yang tersedia untuk pelatihan cukup memadai untuk menunjang kegiatan belajar mengajar.             | ,604                           |                       |              |
| Saya berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja saya dalam pengajaran.                                       | ,741                           |                       |              |
| Evaluasi yang dilakukan oleh rekan sejawat dan atasan membantu saya dalam pengembangan diri.                 | ,745                           |                       |              |
| Metode pengajaran yang digunakan oleh instruktur pelatihan membantu saya memahami materi dengan lebih baik.  | ,771                           |                       |              |
| <b>Variabel Manajemen Konflik (X2)</b>   |                                |                       |              |
| Saya pernah mengalami kondisi yang tidak sesuai dengan harapan saat berinteraksi dengan rekan kerja.         | ,494                           | 0,2973                | <b>Valid</b> |
| Ketika ekspektasi saya tidak sejalan dengan rekan kerja, dapat memicu konflik.                               | ,559                           |                       |              |
| Pola komunikasi yang buruk di antara karyawan mengakibatkan timbulnya konflik.                               | ,396                           |                       |              |
| Perbedaan status atau jabatan merupakan faktor penyebab ketegangan tim.                                      | ,303                           |                       |              |
| Saya dapat mengenali pola atau tanda awal sebelum timbulnya konflik.   | ,447                           |                       |              |
| Saya merasa mampu menganalisis situasi dengan baik saat terjadi konflik.                                     | ,625                           |                       |              |

|  |      |        |              |
|--|------|--------|--------------|
| Sekolah kami melakukan upaya untuk mengantisipasi dan mengurangi potensi masalah.                      | ,539 |        |              |
| Keterbukaan komunikasi di antara guru membantu dalam menyelesaikan konflik.                            | ,452 |        |              |
| Proses evaluasi kinerja mempertimbangkan kemampuan saya dalam menyelesaikan konflik.                   | ,532 |        |              |
| Saya percaya bahwa menyelesaikan konflik dapat memperkuat dan memperbaiki hubungan antar rekan kerja.  | ,470 |        |              |
| <b>Variabel Lingkungan Kerja (X3)</b>  |      |        |              |
| Saya merasa bebas untuk mengungkapkan pendapat dan ide saya di tempat kerja.                           | ,583 | 0,2973 | <b>Valid</b> |
| Rekan kerja saya menghargai kontribusi yang saya berikan.  | ,540 |        |              |
| Lingkungan kerja di sekolah mendukung kesehatan mental saya.   | ,761 |        |              |
| Metode kerja yang efektif dan efisien di sekolah ini memudahkan saya untuk menyelesaikan tugas.        | ,659 |        |              |
| Suasana kerja disekolah ini membuat saya merasa senang dan nyaman.                                     | ,783 |        |              |
| Saya memiliki ikatan yang baik dengan rekan-rekan kerja saya.  | ,456 |        |              |
| Penilaian terhadap kinerja saya dilakukan dengan secara adil dan objektif.                             | ,546 |        |              |
| Komunikasi antara guru dan manajemen berlangsung dengan baik tanpa adanya hambatan.                    | ,601 |        |              |
| Saya diperlakukan dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.   | ,480 |        |              |
| Budaya kerja di sekolah ini mendorong inovasi dan kreativitas.   | ,742 |        |              |
| <b>Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</b>  |      |        |              |
| Saya merasa rekan kerja saya memiliki sikap yang saling mendukung dan menghargai.                      | ,519 | 0,2973 | <b>Valid</b> |
| Sekolah ini memberikan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman untuk bekerja.                          | ,815 |        |              |
| Saya memiliki hubungan yang baik dan komunikatif dengan atasan saya.                                   | ,429 |        |              |
| Saya merasakan penilaian kinerja saya dilakukan secara transparan dan adil.                            | ,355 |        |              |
| Saya merasa terdorong untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja saya.                             | ,075 |        |              |
| Saya memiliki keyakinan bahwa promosi di sekolah ini berdasarkan kinerja yang nyata.                   | ,786 |        |              |
| Saya merasa bangga dengan hasil kerja dan kontribusi saya di sekolah.                                  | ,648 |        |              |
| Saya disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai guru.                                 | ,694 |        |              |
| Saya merasa produktivitas kerja saya di sekolah ini cukup tinggi.                                      | ,640 |        |              |
| Saya percaya bahwa keberhasilan sekolah ini meningkatkan reputasi dan kesejahteraan kami sebagai guru. | ,716 |        |              |

Sumber : Hasil olah SPSS 25

**Gambar 1. Grafik Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan normal probability plot, model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat sebagai model regresi yang baik karena memiliki distribusi yang mendekati normal.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                           |                         |                         |      |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
|  |                         | Unstandardized Residual |      |
| N  |                         | 45                      |      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                             | Mean                    | ,000000                 |      |
|  | Std. Deviation          | 2,11313132              |      |
| Most Extreme Differences                                     | Absolute                | ,135                    |      |
|  | Positive                | ,135                    |      |
|  | Negative                | -,123                   |      |
| Test Statistic   |                         | ,135                    |      |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                                       |                         | ,040 <sup>c</sup>       |      |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)                                  | Sig.                    | ,361 <sup>d</sup>       |      |
|  | 99% Confidence Interval | Lower Bound             | ,348 |
|  |                         | Upper Bound             | ,373 |
| a. Test distribution is Normal.                              |                         |                         |      |
| b. Calculated from data.                                     |                         |                         |      |
| c. Lilliefors Significance Correction.                       |                         |                         |      |
| d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000. |                         |                         |      |

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, nilai signifikansi residual sebesar  $0.361 > 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

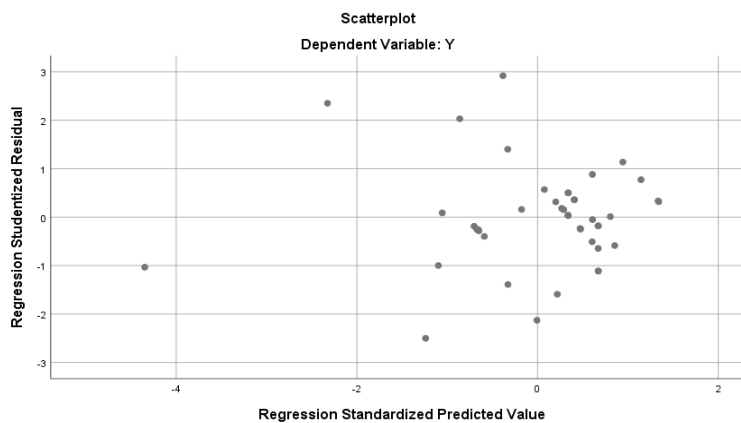
**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |    |                         |       |
|---------------------------|----|-------------------------|-------|
| Model                     |    | Collinearity Statistics |       |
|                           |    | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | X1 | .487                    | 2,053 |
|                           | X2 | .530                    | 1,885 |
|                           | X3 | .391                    | 2,559 |
| a. Dependent Variabel: Y  |    |                         |       |

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel , nilai signifikansi variabel X1 ( $0.530 > 0.10$ ), X2 ( $0.391 > 0.10$ ), serta nilai VIF X1 ( $2.053 < 10$ ), X2 ( $1.885 < 10$ ), dan X3 ( $2.559 < 10$ ) menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas .

**Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan grafik Scatterplot, titik-titik tersebar bebas di atas dan di bawah nol, sehingga model regresi bebas dari masalah heterokedastisitas.

**Tabel 5. Uji t (Parsial)**

| Model |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)               | 5,593                       | 3,248      |                           | 1,722 | ,093 |
|       | Program Pengembangan SDM | ,301                        | ,080       | ,365                      | 3,756 | ,001 |
|       | Manajemen Konflik        | -,007                       | ,099       | -,006                     | -,066 | ,948 |
|       | Lingkungan Kerja         | ,579                        | ,103       | 5,625                     | 5,625 | ,000 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

- a. Program Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan , sebagaimana ditunjukkan oleh uji t dengan t hitung  $3.756 > t$  tabel  $1.68107$  dan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- b. Manajemen Konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dibuktikan dengan t hitung  $-0.066 < t \text{ tabel } 1.68107$  dan nilai signifikansi  $0.948 > 0.05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- c. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh t hitung  $5.625 > t \text{ tabel } 1.68107$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup>            |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                 | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                     | ,901 <sup>a</sup> | ,812     | ,798              | 2,18908                    |
| a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Y              |                   |          |                   |                            |

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Nilai R Square sebesar 81,2% menunjukkan bahwa variabel independen (X1, X2, X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Sisa 18,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 7. Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup>   |            |                |    |             |        |                   |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1  | Regression | 846,637        | 3  | 282,212     | 58,892 | ,000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 197,474        | 41 | 4,792       |        |                   |
|  | Total      | 1043,111       | 44 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan   |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Program Pengembangan SDM, Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja |            |                |    |             |        |                   |

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Nilai F hitung sebesar  $58,892 > F \text{ tabel } 2,83$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel X1 (Program Pengembangan SDM), X2 (Manajemen Konflik), dan X3 (Lingkungan Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## Pembahasan

1. Pengaruh Program Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .  
 Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Program Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $t \text{ hitung } 3,756 > t \text{ tabel } 1,68107$ ; signifikansi  $0,001 < 0,05$ ). Semakin baik program pengembangan SDM yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di Nabila Public School .
2. Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .  
 Manajemen Konflik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $t \text{ hitung } -0,066 < t \text{ tabel } 1,68107$ ; signifikansi  $0,948 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa aspek ini belum menjadi faktor utama dalam menentukan

kepuasan kerja , sehingga diperlukan evaluasi lebih lanjut dalam strategi pengelolaan konflik .

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $t$  hitung  $5,625 > t$  tabel  $1,68107$ ; signifikansi  $0,000 < 0,05$ ). Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja , sehingga pengelolaan fasilitas dan hubungan antar karyawan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan .

4. Pengaruh Program Pengembangan SDM , Manajemen Konflik , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .

Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $F$  hitung  $58,892 > F$  tabel  $2,83$ ; signifikansi  $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menegaskan bahwa kombinasi dari Program Pengembangan SDM , Manajemen Konflik , dan Lingkungan Kerja berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan di Nabila Public School .

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis , uji ANOVA menunjukkan  $F$  hitung  $58,892 \geq F$  tabel  $2,83$  dengan signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga Program Pengembangan SDM ( $X_1$ ), Manajemen Konflik ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) di Nabila Public School. Nilai koefisien determinasi ( $81,2\%$ ) menunjukkan pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, sementara  $18,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk Program pengembangan lebih lanjut, diperlukan peningkatan fasilitas pelatihan bagi guru dan staf, kebijakan kesetaraan berbasis kinerja, forum komunikasi antar pegawai, serta pelatihan manajemen konflik. Lingkungan kerja dapat diperbaiki melalui kegiatan kebersamaan dan sistem buddy system bagi pegawai baru, sementara kepuasan kerja ditingkatkan dengan sistem promosi transparan, pelatihan lanjutan, serta evaluasi dan diskusi berkala terkait pengembangan karir.

## REFERENSI

Sitorus, P. H., Nurzam, N., & Putra, I. U. (2025). *Marketing Strategy Based On Event Marketing And Sponsorship To Increase The Number Of Cimory Milk Product Customers*. *Jurnal Akuntansi , Manajemen dan Bisnis Digital*, 4(1), 47-58.

Hadi, W. P., Acinnadhamma, N. V., Umami, N. Z., & Doringin, F. (2023). *Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kemajuan Optik*. *Jurnal Mata Optik*, 4(2), 23-28.

Niko Pasla, B. (2023). *Manajemen Konflik: Pengertian dan Fungsi*.

(Paendong, J., E. Sentosa, dan Sarpan. 2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu* . *Oikonomia: Jurnal , Manajemen*. 15(2): 33-49.

*Isma, S., Sobari, T., & Yuliani, W. (2023). Uji validitas dan reliabilitas angket kemandirian belajar. FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan ), 6(6), 509-516.*

*Diana S , Rinintha P, A. Kusnawan, E. Hernawan, A. Andy (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.*

*GA Putri, G Widiyanto - EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa.*

*FP Wibowo, G Widiyanto - Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis, (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tomá€™s Silver Yogyakarta.*

*YS Kencana, FW Tholok - Prosiding : Ekonomi dan Bisnis, (2022 ).Pengaruh Motivasi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia .*