

Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja

Iif Kurniawan

Universitas Bina Sarana Informatika

iifkurnia@gmail.com

Abstrak

Kajian ini menganalisis peran dan interaksi antara kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketiga elemen ini saling terintegrasi. Kepemimpinan yang efektif (transformatif, proaktif, dan inklusif) mampu membimbing, menginspirasi, serta menjadi mediator antara lingkungan kerja dan kinerja. Kompensasi yang adil dan transparan—baik finansial maupun non-finansial—sangat penting untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif (meliputi aspek fisik dan psikologis) meningkatkan kesejahteraan, keterlibatan, dan memfasilitasi perkembangan kompetensi karyawan. Sinergi antara ketiganya krusial: kepemimpinan yang baik akan mengoptimalkan manfaat kompensasi dan lingkungan kerja yang sehat, yang pada gilirannya menciptakan karyawan yang lebih termotivasi dan berkomitmen. Dengan demikian, investasi berkelanjutan dalam ketiga aspek ini merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang vital untuk mencapai peningkatan kinerja individu dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci:

Kepemimpinan,
Kompensasi,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan,
Motivasi.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang berkontribusi pada kinerja dan produktivitas karyawan dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif diidentifikasi sebagai elemen yang mampu untuk membimbing dan menginspirasi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai (Cahyati & Adelia, 2024; Rusmini, 2023; Tafsir et al., 2023). Selain itu, pemimpin yang memperhatikan kesehatan mental dan fisik karyawan dapat menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja (Aisyah et al., 2024). Oleh karena itu, pentingnya kajian mengenai kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap lingkungan kerja tidak dapat diabaikan, terutama di dalam konteks strategis organisasi modern.

Kompensasi, baik berupa finansial maupun non-finansial, juga memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Beberapa studi menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang adil cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam bekerja (Andriyani et al., 2023; Fitri et al., 2023; Vionika et al., 2023). Penelitian lain menunjukkan hubungan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja, di mana kompensasi yang baik memberikan efek positif terhadap loyalitas dan produktivitas karyawan (Muhammad & Wardhana, 2022; Damayanti, 2024; Suriadi et al., 2022). Oleh karena itu, merancang struktur kompensasi yang kompetitif dan adil menjadi salah satu strategi penting bagi manajemen untuk mempertahankan karyawan berkualitas dan meningkatkan kinerja jangka panjang organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kesehatan mental karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk faktor fisik seperti pencahayaan dan kebersihan, dan faktor psikologis seperti hubungan sosial di tempat kerja, berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja (Maryo & Muflih, 2021; Rosid et al., 2024; Winoto & Perkasa, 2024). Selain itu, kenyamanan dalam

lingkungan kerja juga dibuktikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Dalam hal ini, perusahaan diharapkan dapat menjaga lingkungan kerja yang sehat dan aman, agar dapat mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal (Mauluddin et al., 2023; Ma'muroh et al., 2023).

Akhirnya, perjalanan mencapai peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari interaksi antara kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Organisasi harus menciptakan sebuah sistem yang terintegrasi, di mana ketiga faktor ini saling mendukung dan memengaruhi. Mempertimbangkan fakta bahwa kepuasan, lingkungan kerja yang baik, dan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki dampak eksplisit terhadap kinerja, perusahaan diharapkan untuk secara aktif melakukan evaluasi dan perbaikan melalui kebijakan yang menyeluruh (Cahyati & Adelia, 2024; Rusmini, 2023; Flannery et al., 2022). Dengan demikian, investasi dalam ketiga aspek ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung keberlanjutan dan kemajuan organisasi secara keseluruhan (Daffa et al., 2023; Meliawati, 2021).

METODE PENELITIAN

Kajian ini mengulas berbagai aspek kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan. Dalam kajian kepemimpinan, Fotso menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan yang sesuai adalah kunci di era modern, mencakup teori kepemimpinan strategis dan kolaboratif yang efektif dalam konteks VUCA (volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity) (Fotso, 2021; (Koh, 2024). Koh menambahkan bahwa kepemimpinan kolektif merupakan pendekatan penting yang dapat memproduksi pengetahuan baru dan meningkatkan respon organisasi terhadap tantangan kompleks (Koh, 2024). Dalam konteks ini, Shelton et al. menekankan hubungan yang positif antara kepemimpinan proaktif dan kesehatan mental pemimpin serta ketahanan individu (Shelton et al., 2021). Selanjutnya, penelitian oleh Anyigba dan Lartey menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap efektivitas organisasi, khususnya dalam industri yang kompetitif seperti minyak dan gas (Anyigba & Lartey, 2024). Hal mencolok lain berasal dari penelitian Khusheim yang menyoroti pentingnya inklusivitas dalam kepemimpinan untuk meningkatkan hasil di sektor pelayanan kesehatan (Khusheim, 2025). Gabungan temuan-temuan ini menggarisbawahi fokus penting pada kepemimpinan transformasional dan kolaboratif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Sementara itu, faktor kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian oleh Tagtow et al. menunjukkan bahwa empowerment struktural di dalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja individu di sektor publik (Tagtow et al., 2024). Penelitian terkait lingkungan kerja dan kepemimpinan bersama yang meningkatkan inovasi di laboratorium penelitian belum terkonfirmasi dengan referensi yang ada dan perlu dihapus. Selanjutnya, penelitian oleh Kamarruddin et al. mengonfirmasi adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kesehatan organisasi di rumah sakit pendidikan, sehingga menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Kamarruddin et al., 2020). Di sisi lain, Eddison et al. tidak disebutkan dalam referensi yang disertakan, sehingga perlu dihapus atau diperbaiki. Dengan demikian, jika organisasi ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka, penting untuk menerapkan kepemimpinan efektif di samping menyediakan kompensasi yang adil serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi. Penelitian Kusumo Kusumo (2024) menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan yang efektif berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, di mana gaya kepemimpinan memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini, Setyawati dan Rindaningsih Setyawati & Rindaningsih (2024) menekankan pentingnya sistem penilaian kinerja karyawan yang berfungsi untuk mengevaluasi kinerja serta merumuskan kebijakan manajemen karir dan kompensasi yang sesuai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi Isimoya et al. (2020). Selanjutnya, Desky Desky (2023) menemukan bahwa kepuasan karyawan terhadap kompensasi juga berperan penting dalam menumbuhkan semangat kerja melalui berbagai insentif dan proteksi yang meningkat.

Faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Isimoya et al. Isimoya et al. (2020) menunjukkan bahwa praktik kerja berkinerja tinggi (HPWPs) yang mencakup elemen pengembangan karir dan otonomi karyawan akan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dirasa mendukung dapat membantu memfasilitasi perkembangan kompetensi, sebagaimana menunjukkan temuan oleh Sasongko Sasongko (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan yang kondusif dan program dukungan organisasi memiliki efek positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung menjadi krusial untuk peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi yang adil dan kompetitif juga tidak bisa diabaikan. Penelitian oleh Azhari dan Riadi Azhari & Riadi (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Selain itu, penelitian oleh Lumbao dan Ferraren Lumbao & Ferraren (2023) menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup kompensasi dan lingkungan kerja dapat menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik. Hal ini relevan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa tawaran kompensasi yang menarik dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Dewi et al., 2024).

Kepemimpinan yang baik juga berperan dalam membentuk strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Menurut Lee dan Jung (Lee & Jung, 2023), pemimpin yang memahami pentingnya hubungan antara pendidikan, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif. Dalam penelitian mereka, Lumbao dan Ferraren Lumbao & Ferraren (2023) menegaskan bahwa organisasi yang memiliki kompensasi serta lingkungan kerja yang baik cenderung mendapatkan karyawan yang lebih termotivasi dan berkomitmen. Dengan demikian, terdapat sinergi antara kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang saling memengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

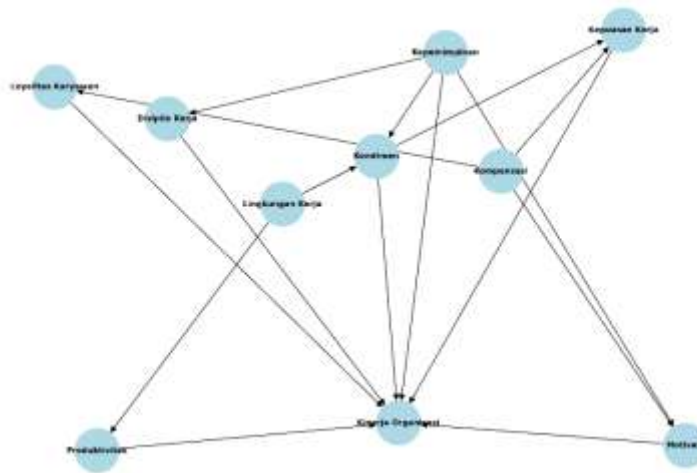
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja adalah faktor penting yang saling terkait dalam memengaruhi kinerja karyawan dan akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

1. Kepemimpinan yang baik meningkatkan disiplin, motivasi, dan komitmen karyawan.
2. Kompensasi yang adil dan transparan menumbuhkan kepuasan dan loyalitas karyawan.
3. Lingkungan kerja yang sehat, baik fisik maupun nonfisik, mendukung produktivitas serta komunikasi antarpegawai.

Ketiga faktor ini membentuk hubungan yang saling memperkuat. Kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan manfaat kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga

berdampak pada kepuasan, motivasi, dan loyalitas karyawan. Dampak akhirnya adalah meningkatnya kinerja organisasi.

Gambar Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Organisasi



KESIMPULAN

Hubungan yang saling terkait antara kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik, terutama yang bersifat transformasional, berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi karyawan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memperhatikan hasil kerja, tetapi juga aspek emosional dan sosial yang ada dalam tim kerja. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan transparan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang berkontribusi langsung pada kinerja mereka.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting. Suasana kerja yang sehat, inklusif, serta adanya komunikasi efektif antara rekan kerja dapat menciptakan sinergi yang positif dalam tim. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan untuk berkembang, baik secara profesional maupun personal. Kombinasi antara kepemimpinan baik, kompensasi yang sesuai, dan lingkungan kerja yang positif sangat krusial dalam menciptakan produktivitas tinggi.

Lebih lanjut, para pemimpin diharapkan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dunia kerja serta menyesuaikan kebijakan kompensasi berdasarkan masukan dari karyawan. Melalui pendekatan yang mendukung dan meningkatkan keterlibatan karyawan, organisasi dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik dan memfasilitasi inovasi yang diperlukan untuk pertumbuhan. Tanggung jawab pemimpin dalam membantu karyawan merasa diperhatikan dan dihargai akan mempengaruhi tidak hanya kepuasan kerja, tetapi juga inovasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Akhirnya, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap kebijakan-kebijakan yang ada. Perubahan dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang didasarkan pada umpan balik dan kebutuhan karyawan akan berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Aisyah, S., Elasari, Y., & Martalena, Y. (2024). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Pringsewu. *HRJI*, 2(4), 258–261. <https://doi.org/10.63004/hrji.v2i4.371>
- Andriyani, R., Anandita, S., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di CV Media Computer Jombang. *Aktiva*, 3(1), 13–19. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.326>
- Anyigba, H., & Lartey, R. (2024). Examining the effect of leadership styles on organizational effectiveness in the oil and gas sector: Does knowledge acquisition capacity matter?. *The Journal of Management Development*, 43(4), 533–555. <https://doi.org/10.1108/jmd-06-2023-0197>
- Cahyati, I., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan budaya organisasi: Kunci optimalisasi kinerja di tempat kerja. *PAR*, 1(3), 14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Daffa, M., Suwarsi, S., & Firdaus, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan generasi Z. *Bandung Conference Series Business and Management*, 3(2), 602–611. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7698>
- Damayanti, W. (2024). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II. *Jurnal Asik Jurnal Administrasi Bisnis Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.56>
- Fitri, D., Marsofiyati, M., & Wahono, P. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan non-PNS rumah sakit X. *Jurnal Syntax Imperatif Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(4), 325–342. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.258>
- Flannery, F., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 3(3), 195–206. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i3.5685>
- Fotso, G. (2021). Leadership competencies for the 21st century: A review from the Western world literature. *European Journal of Training and Development*, 45(6/7), 566–587. <https://doi.org/10.1108/ejtd-04-2020-0078>
- Gusbet, R. (2023). Dukungan sosial sebagai moderator kecemasan kematian dan depresi pada tenaga medis COVID-19. *Insan Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 8(2), 195–215. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v8i22023.195-215>
- Habbodin, M., & Mujiburrohmah, M. (2023). Karaeng in service. *Governabilitas (Jurnal Ilmu Pemerintahan Semester)*, 4(2), 99–109. <https://doi.org/10.47431/governabilitas.v4i2.333>
- Irawan, D. (2022). SLR and bibliometric analysis on turnover intention. *Jurnal Syntax Fusion*, 2(11), 845–857. <https://doi.org/10.54543/fusion.v2i11.226>
- Irfandi, I., Musdansi, D., Murwindra, R., Chandra, M., & Rini, R. (2023). Analisis kebutuhan pengembangan e-LKM berbasis STEM pada materi makromolekul. *Eduinsights*, 1(2), 69–74. <https://doi.org/10.58557/eduinsights.v1i2.18>
- Kamarruddin, J., Aljunid, S., Suleiman, A., & Yahaya, M. (2020). Leadership styles of military hospital managers in Malaysia and its influencing factors. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(2), 171–177. <https://doi.org/10.37268/mjphm/vol.20/no.2/art.802>
- Khusheim, L. (2025). Leveraging digital platforms and leadership inclusivity to enhance leadership effectiveness and patient outcomes in healthcare organizations. *Healthcare*, 13(15), 1833. <https://doi.org/10.3390/healthcare13151833>
- Koh, C. (2024). Collective leadership for VUCA: From theoretical exploratory study to knowledge creation. *Global Policy*, 15(S6), 53–66. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.13429>

- Lubis, A., Broto, B., & Limbong, C. (2023). The influence of leadership, work environment, job satisfaction, work discipline on employee performance at the Office of Population Control and Family Planning (DPPKB) District Labuhanbatu. *Daengku Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(3), 460–468. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1478>
- Ma'muroh, S., & Mariyono, J. (2023). Pengaruh iklim organisasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. *Permana Jurnal Perpajakan Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 266–287. <https://doi.org/10.24905/permana.v15i2.311>
- Maulana, M., & Setiawati, N. (2023). Pengaruh penggunaan teknologi informasi dan komunikasi terhadap motivasi belajar siswa di SMK Winaya Loka Depok. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 722. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i2.18398>
- Mauluddin, Y., Cahyadi, U., & Maria, M. (2023). Perencanaan pengendalian polusi udara pada lingkungan kerja KN. Collection. *Jurnal Kalibrasi*, 21(2), 92–98. <https://doi.org/10.33364/kalibrasi.v.21-2.1193>
- Maryo, E., & Muflih, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas perawat di rumah sakit. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 4(4), 536–539. <https://doi.org/10.56338/mppki.v4i4.1884>
- Megayanti, W., & Asri, K. (2022). Transformasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan Merdeka Belajar. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 771. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i2.14072>
- Meliawati, M. (2021). Determinasi stres kerja dokter gigi: Beban kerja, lingkungan kerja, dukungan sosial. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(2), 216–224. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.673>
- Muhammad, B., & Wardhana, A. (2022). Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah I Surabaya. *Improvement Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 26. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i1.12806>
- Ningsih, E., & Misrah, M. (2023). Peran layanan bimbingan individu dalam mengurangi tekanan mental narapidana perempuan di lembaga pemasyarakatan. *Munaddhomah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 451–462. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i2.484>
- Nuryanto, N., Ma'aruf, F., & Purnomo, B. (2024). Analisis kualitas proses layanan kesehatan lingkungan dengan pendekatan Quality Improvement Process (QIP). *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 23(2), 215–225. <https://doi.org/10.14710/jkli.23.2.215-225>
- Rahmadona, T., Maksum, H., Indrawan, E., & Yuvenda, D. (2021). Kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 4(3), 447–456. <https://doi.org/10.23887/jippg.v4i3.38647>
- Rosid, M., Wanta, W., & Hidayaty, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yangtze Optical Fibre Indonesia. *Journal of Economic Business and Accounting (Costing)*, 7(4), 7158–7168. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10152>
- Rusmini, R. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, disiplin dan lingkungan kerja terhadap pelayanan prima pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 19(1), 027–038. <https://doi.org/10.35972/kindai.v19i1.978>
- Shelton, C., Hein, S., & Phipps, K. (2021). Positive and proactive leadership: Disentangling the relationships between stress, resilience, leadership style and leader satisfaction/well-

- being. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 408–429. <https://doi.org/10.1108/ijoa-05-2020-2221>
- Suriadi, S., Adhikara, M., & Andry, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(4), 639–652. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.480>
- Tagtow, A., Welter, C., Seweryn, S., Spiker, M., Lange, J., & Asada, Y. (2024). The intersection of systems thinking and structural empowerment in the work of public health dietitians. *Journal of Human Nutrition and Dietetics*, 37(6), 1475–1485. <https://doi.org/10.1111/jhn.13372>
- Tafsir, M., Alam, W., Kanto, M., & Data, M. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. *YUM*, 6(1), 161. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3523>
- Vionika, A., Halim, A., & Ningrum, F. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan industri perbankan di Palembang. *Jurnal Dialogika Manajemen dan Administrasi*, 5(1), 27–37. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7698>
- Winoto, S., & Perkasa, D. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
- Wulandari, S., & Winarsih, W. (2023). Hubungan dukungan suami dengan pemberian ASI eksklusif. *Jurnal Kesehatan Samodra Ilmu*, 14(01), 8–12. <https://doi.org/10.55426/jksi.v14i01.245>