PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 8 No. 2, April 2025
e-ISSN : 2622-6383

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Manajemen Insentif Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada PT.Happy Outbound Indonesia)

Wahyu Fitriana [1*], Siska Yuli Anita [2] Taufiqur Rahman [3]
huyana.fitria@gmail.com[1*] siskayulianita@radenintan.ac.id, taufiqur@radenintan.ic.id

Manajemen Bisnis Syariah,UIN Raden Intan Lampung, Indonesia [1]
UIN Raden Intan Lampung, Indonesia [2]
UIN Raden Intan Lampung, Indonesia [3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja yang di moderasi oleh manajemen insentif. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif di mana data tersebut di peroleh dari sumber data primer yang berasal dari pengumpulan data kuesioner. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Happy Outbound Indonesia. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Smart-PLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1(lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Y(Kepuasan Kerja), X2(Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y(Kepuasan Kerja), X1(Lingkungan kerja) yang di moderasi oleh M(Insentif manajemen) berpengaruh postif dan signifikan terhadap Y(Kepuasan kerja), X2(Kesehatan keselamatan kerja) yang dimoderasi oleh M(Manajemen Insentif) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Y(Kepuasan kerja)

***Kata kunci**: Lingkungan kerja; Kesehatan keselamatan kerja; Kepuasan Kerja; Manajemen Insentif*

Abstrak

This study aims to analyze the influence of work environment and occupational health and safety on job satisfaction moderated by incentive management. This study uses quantitative data where the data is obtained from primary data sources derived from questionnaire data collection. The respondents of this study were employees of PT. Happy Outbound Indonesia. The collected data were analyzed using Smart-PLS 3. The results of this study indicate that the variable X1 (work environment) has a positive and significant effect on Y (Job Satisfaction), X2 (Occupational health and safety has a positive and significant effect on Y (Job Satisfaction), X1 (Work environment) moderated by M (Incentive management) has a positive and significant effect on Y (Job satisfaction), X2

(Occupational health and safety) moderated by M (Incentive Management) has a positive but insignificant effect on Y (Job satisfaction)

Keywords: Environment, Health and safety, Job satisfaction, Incentive Management

This work is licensed under a **Creative Commons Attribution 4.0 International License**.

Pendahuluan

Memasuki era globalisasi, sumber daya manusia masih menjadi fokus dan andalan bagi perusahaan untuk berahan dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga oragnisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptsi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi.oleh karena itu perusahaan atau lembaga perlu memperhatikan hal-hal yang bisa mempertahankan karyawan maupun melakukan upgrade skill terhadap karyawannya

Green human resource management (GRHM). Teori ini merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan juga merupakan teori yang melibatkan seluruh kegiatan dalam pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan sistem yang berkelanjutan. (Sedarmayanti,2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah kunci yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi Selain Lingkungan kerja.(Sedarmayanti 2001, p.31) mengemukakan indikator lingkungan kerja nonfisik yaitu: Hubungan Antara Atasan dengan Bawahan dan Hubungan antar Karyawan. kesehatan keselamatan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan dalam melakukan tugasnya. (prabowo&widodo, 2018) menyatakan bahwa k3 merupakan sebuah kunci yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi. Mangkunegara (2013) Dengan keselamatan dan kesehatan kerja maka para tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman serta mencapai ketahanan fisik, daya tahan, dan tingkat kesehatan yang tinggi, menurut (Septiani, Y., & Widjasena, 2016) indikator keselamatan kerja yaitu : Alat pelindung diri (perahu Pelampung,rompi pelampung), Beban kerja, Peraturan keselamatan kerja, Komunikasi dan dukungan , Pentingnya pelatihan keselamatan kerja sedangkan indicator kesehatan kerja menurut (Purwati, S., Sitepu, M., & Panjaitan, 2017) indkator kesehatan kerja adalah Sarana dan pelayanan kesehatan, Sarana rekreasi, Peraturan kesehatan kerj

Di antara pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat manajemen insentif yang dapat memperkuat ataupun memperlemah hubungan langsung antara variabel independen(lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja) dengan variabel dependen(kepuasan kerja). (Ardian, 2019) Insentif adalah suatu bentuk dorongan financial kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Karena dengan adanya manajemen insentif yang baik bisa memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi

Pada penelitian (Ulul azmi. 2024) dengan judul "pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan browny persion petshop-yogykarta"menunjukkan lingkungan kerja,kompensasi,dan kepuasan kerja

berpengaruh posisif terhadap motivasi kerja karyawan browny persion petshop-yogyakarta. Sedangkan penelitian lain menyebutkan (Cris monica iftihatul umroh.2024) dengan judul "pengaruh lingkungan kerja,beban kerja, dan kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan". Berdasarkan penelitian di ketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Widya leksmanawati.2021) dengan judul " pengaruh kesehatan keselamatan kerja(k3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Globalindo intimates"maka di dapatkan hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh posisif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT globalindo intimates. Tetapi menurut penelitian yang di teliti oleh (taufiq azhari.2022) dengan judul " pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pupuk Siwijaya" di dapatkan hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT globalindo intimates

Suatu perusahaan dalam melakukan tugasnya wajib bagi mereka untuk amanah, jujur, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Ketika lingkungan kerja yang jujur. Bertanggung jawab terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan juga amanah mengenai manajemen insentif nya maka karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan mereka. Sesuai dengan firman Allah Yang tercantum dalam QS . Al Mu'minun:8

وَالَّذِيْنَ هُمْ لِاَمٰنٰتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُوْنَ

Artinya : "Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya" (QS . Al Mu'minun:8)

Ada juga ayat yang menjelaskan tentang bertanggung jawab dan amanah terhadap suatu pekerjaan

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya : katakanlah (Nabi Muhammad), " bekerjalah! Maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (zat) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Lalu, dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan." (Q.S At Taubah :105)

Keadilan dalam Perspektif bisnis islam merupakan prinsip fundamental dalam ajaran Islam yang mencerminkan kesetaraan,profesionalitas, dan perlakuan adil terhadap individu. prinsip ini memiliki dampak yang signifikan pada cara kompensasi dan tunjangan diberikan di lingkungan kerja. Prinsip kesetaraan dalam Islam tidak hanya berarti memberikan perlakuan identik kepada semua individu, tetapi juga memperhitungkan perbedaan dan kebutuhan unik setiap orang. Dalam hal kompensasi dan tunjangan, ini menegaskan bahwa semua karyawan memiliki hak yang sama untuk menerima kompensasi yang adil tanpa adanya diskriminasi. Pentingnya prinsip ini adalah memberikan setiap individu peluang yang setara untuk mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka.(Firmandari, 2014).

Menurut penelitian Ahmad dan Asutay (2020), penerapan Maqasid dalam ekonomi Islam harus fokus pada pencapaian keadilan sosial dan distribusi kekayaan yang merata,

yang menekankan ekonomi Islam perlu mengadopsi prinsip Maqasid dengan memperhatikan kesejahteraan sosial sebagai bagian integral dari keberhasilan sistem ekonomi, bukan sekadar efisiensi finansial.

Studi ini mencoba mengkaji bagaimana lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja yang di moderasi oleh manajemen insentif.

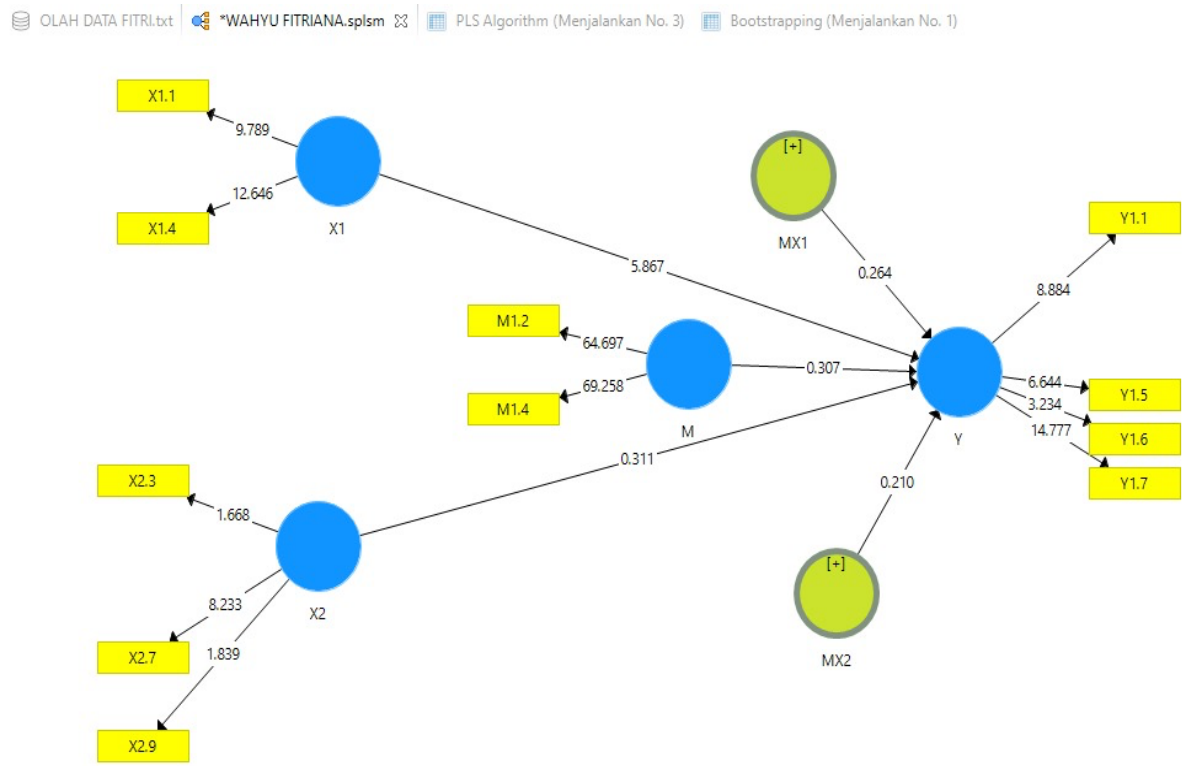
Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah penelitian data primer kuantitatif, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu yaitu karyawan PT. Happy Outbound Indonesia, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian skripsi ini data yang diperoleh peneliti berasal dari data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian, baik melalui kuesioner dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang akan di jawab oleh responden, berisi variabel-variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja, kesehatan keselamatan kerja, kepuasan kerja dan manajemen insentif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan melalui google form kepada 60 karyawan PT. Happy Outbound Indonesia. Kuesioner di sajikan dalam bentuk pernyataan dengan 5 jawaban yang akan dipilih oleh responden. Selanjutnya peneliti menggunakan smart pls 3 yang merupakan program yang digunakan untuk menguji setiap indikator

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan survei 25% responden bergabung di awal PT.Happy Outbound terbentuk yaitu tahun 2019, 20% pada 2020, 15% pada 2021, 20% pada 2022, 15% pada 2023, 5% pada 2024. Pada 2025 mereka belum melakukan recrutment karyawan kembali.

Dalam melakukan pengujian data, peneliti melakukan penyearan kuesioner secara online dan terkumpul 60 data responden PT Happy Outbound Indonesia. Untuk pengujian outer model dapat dilakukan dengan 2 tahapan yaitu menguji validitas dan reabilitas. Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian dalam variabel Persepsi Kemudahan Penggunaan, Niat Perilaku Untuk Menggunakan, Dan Persepsi Kegunaan. Dengan pengujian outer model dapat membantu mengetahui apakah penelitian memenuhi syarat sebagai data yang baik atau tidak, yaitu harus valid dan realibel. Berikut merupakan hasil pengujian yang telah dilakukan mengguakan SmartPLS 3.



Gambar 1. Hasil outer loading sebelum di crop

Uji validitas bertujuan mengukur kualitas instrument yang digunakan dan menunjukkan kavalidan suatu isntrument serta untuk mengukur seberapa baik suatu konsep dapat didefinisikan oleh suatu ukuran (Hair et al.,2017). Validitas instrumen dapat menggunakan software smart PLS 3

Menurut I. Ghozali dalam (Rianto 2021) bahwa nilai yang memenuhi syarat validitas yaitu jika outer loading memiliki nilai >0.70. maka dilakukan outer loading kembali untuk menghapus indikator yang masih di bawah 0,70. Berikut tabel uji validitas dan reliabilitas setelah dari uji outer loading

Tabel 1. Uji validitas dan reliabilitas

	Cronbach' alpha	Rho_A	Reliabilitas kontruc	Rata-rata varian
M	0.917	0.918	0.960	0.924
MX1	1.000	1.000	1.000	1.000
MX	1.000	1.000	1.000	1.000
X1	0.624	0.627	0.842	0.726
X2	0.694	0.855	0.785	0.552
Y	0.797	0.831	0.868	0.623

***Sumber** : pengolahan data dari SmartPLS (2025)*

Berdasarkan Tabel 1, seluruh konstruk yang diuji, yaitu lingkungan kerja, kesehatan keelamatan kerja, kepuasan kerja, dan manajemen insentif menunjukkan nilai Cronbach's Alpha, Rho_A, Reliabilitas kontruc, rata-rata varian di atas 0,6, yang mana menunjukkan bahwa tingkat validitas dan reliabilitas internal yang sangat baik. maka dapat disimpulkan bahwa model ini valid dan reliabel untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil fornell larcker criterion

	Y	X1	X2	M
Kepuasan kerja (y)	0,762			
Lingkungan kerja (x1)		0.775		
Kesehatan keselamatan kerja (x2)			0.763	
Manajemen insentif (m)				0.790

***Sumbe**r : pengolahan data dari SmartPLS (2025)*

Tabel 3. R-Square

	R Square	R Square adjusted
Kepuasan kerja (Y)	0.394	0.386
Manajemen Insentif (M)	0.397	0.392

***Sumbe**r : pengolahan data dari SmartPLS (2025)*

Nilai R square pada kepuasan kerja adalah 0,394 yang dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja mempengaruhi kepusan kerja sebesar 39,4% sedangkan sisanya 60,6 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Selanjutnya nilai R square untuk manajemen insentif adalah 0,397 yang mana dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja mempengaruhi manajemen insentif sebanyak 39,7% dan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

Tabel 3. Uji hipotesis

	Sampel asli(o)	Rata-rata sampel	Standar deviasi	T Statistik	P Values
M→ Y	0.055	0.053	0.179	2.307	0.005
MX1→ Y	0.047	-0.005	0.214	3.264	0.000
MX2→ Y	0.045	-0.027	0.213	1.210	0.834
X1→ Y	0.830	0.812	0.141	3.867	0.000
X2→ Y	0.053	0.063	0.170	0.311	0.008

***Sumbe**r : pengolahan data dari SmartPLS (2025)*

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa terdapat 1 (satu) hipotesis yang ditolak yaitu H2 "kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja yang di moderasi oleh manajemen insentif". Karena memiliki nilai P values lebih besar dari taraf signifikansi 0,05

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan didapatkan hasil hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H1 :Pengaruh manajemen insentif terhadap kepuasan kerja pada PT.Happy Outbound Indonesia dengan nilai p-value sebesar 0.005 yang artinya lebih

kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (0.005<0,05) dan nilai original sampel 0.055 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Artinya, variabel manajemen insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Happy Outbound Indonesia

H2 : Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Happy Outbound Indonesia yang di moderasi oleh manajemen insentif. Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen insentif berperan sebagai penguatl dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja , yang artinya dikatakan memoderasi. Karena memliki nilai p-values sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (0,000< 0,05) dan t-statistic sebesar

H3 : Pengaruh kesehatan keselamatan kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Happy Outbound Indonesia yang di moderasi oleh manajemen insentif. Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen tidak memoderasi hubungan antara kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja , yang artinya dikatakan tidak memoderasi . Karena memliki nilai p-values sebesar 0,834 yang artinya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 (0,834>0,05)

H4 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Happy Outbound Indonesia dengan nilai p-value sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (0.000<0,05) dan nilai original sampel 0.830 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Happy Outbound Indonesia. Karena semakin baik ingkungan kerja suatu perusahaan maka semakin besar juga kepuasan yang akan di terima oleh karyawan perusahaan tersebut.

H5 : Pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Happy Outbound Indonesia dengan nilai p-value sebesar 0.008 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (0.008<0,05) dan nilai original sampel 0.053 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Artinya, variabel kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Happy Outbound Indonesia

Tabel 4. Penetapan moderasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistiks (|O/STDEV|)	P Values
LK(X1) -> MI(M) -> KK(Y)	0,155	0,156	0,046	3,373	0,001
KKK(X2)->MI(M)-> KK(Y)	0,076	0,073	0,024	1,102	0,882

***Sumber** : pengolahan data dari SmartPLS (2025)*

Secara statistik lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimoderasi manajemen insentif memiliki nilai t statistik diatas 1,65 dan p values < dari 0,05 yang berarti H6 didukung dan variabel kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja di moderasi oleh manajemen insentif memiliki nilai t statistik dibawah 1,65 dan P values > dari 0,05 yang berarti H7 tidak didukung.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menyoroti peran penting lingkungan kerja dan kesehatan keelamatan kerja dalam memengaruhi kepuasan kerja yang di moderasi oleh manajemen insentif pada PT.Happy Outbound Indonesia . Hasil penelitian ini memberikan beberapa wawasan penting. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang artinya lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk karyawan dalam malaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Kesehatan keselamatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja artinya kesehatan keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan. Manajemen Insentif terbukti memoderasi hubungan natara X1 terhadap Y. Sedangkan tidak terbukti memoderasi hubungan antara X2 terhadap Y. Didapatkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan PT. Happy Outbound Indonesia dalam bekerja lalu ketika di moderasi oleh manajemen insentif, kepuasan seorang karyawan semakin meningkat. Didapatkan bahwa kesehatan keselamatan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja sorang karyawan PT.Happy Outbound Indonesia.

Lingkungan yang baik meningkatkan dampak positif untuk para karyawan dalam bekerja. Karyawan PT Happy Outbound Indonesia menekankan pentingnya lingkungan kerja yang baik, kesehatan keselamatan kerja yang terjamin juga manajemen insentif yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Jika mampu menghadirkan faktor-faktor ini, sangat menjadi peluang lebih besar untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik dari generasi ini. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini, sehingga dapat penelitian selanjutnya dan memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif.

memperkuat **Referensi**

Ade Irma, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.JurnalManajemen,12(2),253–258. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen

Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. Jurnal, 4(2), 119–132 https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/issue/view/54

Cris monica iftihatul umroh.2024. (2013). pengaruh lingkungan kerja,beban kerja, dan kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan https://ejournal.stiesia.ac.id/jimbis/article/view/6508

Duru, Chika Ebenezer, & Dominic Shimawua. (2017). The Effect Of Work Environment On Employee Productivity: A Case Study Of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria. European Journal of Business and Innovation Research 5:23–39.

Hair, J. F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares https://www.researchgate.net/publication/354331182

Harpis, et.al., (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 13–28.

Mahmud, et al. (2022). "pengaruh K3, Kompensasi dan Penghargaan dalam pelaksaan tugas karyawan PT Pupuk Sriwijaya", Vol. 1, Nomor 3.

Nasution, Kayla Leandra et al. (2024). "Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak Perusahaan Industri Pengolahan PT ABC", Vol.7, Nomor 7.

Prabowo, Catur Hadi, and Widodo. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana 6(3).

Sedarmayanti, (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia). https://prosiding.areai.or.id/index.php/PROSEMNASIEdA/issue/view/1

Setiawan, I., Ekhsan, M., & Dhyan Parashakti, R. (2021). Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), 1(2), 186–195. http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/

Yazid, M dan Husniati, Renny. (2023). "Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ", Vol. 6, Nomor 2, 2023. https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/issue/view/18