



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Compotec International Bogor

Martin Krisna Priyatno^{1*}, Lingga Yuliana²

¹Universitas Terbuka

²Universitas Paramadina

Email : martin.krisna05@gmail.com¹

Korespondensi penulis: martin.krisna05@gmail.com

Abstract. *This study was conducted on employees of PT. Compotec International Bogor. This study aims to analyze and determine the influence of the work environment and work motivation on the job satisfaction of employees of PT. Compotec International Bogor. The research method used is a qualitative approach by collecting information through interviews with 2 people, who are employees of PT. Compotec International Bogor, and other information through articles that are in accordance with what is being studied, as well as from its official website. Based on the results of the study, it was found that the work environment and motivation affect job satisfaction. A comfortable and safe work environment, as well as coworkers who encourage each other will have an impact on work. If the work environment is uncomfortable or there is no motivation, it will affect work, work will be difficult.*

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Compotec International Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Compotec International Bogor. Metode penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan informasi melalui wawancara sebanyak 2 orang, yang merupakan karyawan dari PT. Compotec International Bogor, dan informasi lainnya melalui artikel yang sesuai terhadap apa yang diteliti, serta dari website resminya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta rekan kerja yang saling menyemangati satu sama lain akan berdampak pada kepekerjaan. Jika lingkungan kerja yang kurang nyaman atau tidak adanya motivasi akan mempengaruhi kepekerjaan, pekerjaan menjadi akan sulit.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

LATAR BELAKANG

PT. Compotec International merupakan perusahaan dengan kepemilikan saham pribadi yang memproduksi komponen Plastik dan Karet Sintetis sejak tahun 1994. Lebih dari 30 tahun dalam bidang injection molding/cetakan, PT. Compotec International berkomitmen untuk memasok produk dengan standar kualitas Internasional. PT. Compotec International dengan berbekal pengetahuan telah mengembangkan dan menciptakan beberapa Paten Hak Cipta yang telah dipasarkan. PT. Compotec International telah memiliki sertifikat ISO 9001:2015, GMP dan Halal, yang sennatiasa meningkatkan sistim manajemen mutu berkesinambungan.

Sumber daya manusia adalah faktor yang wajib diperhatikan secara ketat dalam perusahaan agar bisa tercapainya misi dan visi perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan para karyawan maupun perusahaan, maka secara tidak langsung kepuasan kerja pun menjadi sangat penting (Juliani & Yuliana, 2025; Oktavia et al., 2025). Budaya tempat kerja pada

sebuah perusahaan/organisasi akan menentukan sejauh mana karyawan menyukai pekerjaannya. Perilaku karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat ditunjukkan melalui emosional dan tanggapan terhadap pekerjaan (Takah & Yuliana, 2025). Di saat orang-orang semakin sadar, sifat manusia adalah salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan dengan serius oleh setiap organisasi. Setiap bisnis yang memiliki sumber daya manusia dan kebiasaan kerja yang baik akan mampu bersaing dengan sukses di pasar (Nazara & Yuliana, 2024; Yuliana et al., 2025). Memberikan kontribusi yang berharga bagi perusahaan.

Berbagai kegiatan dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia sebagai langkah awal peningkatan produktivitas karyawan. Jika sumber daya manusia berkualitas, organisasi dapat memperoleh manfaat (Afrianda & Yuliana, 2025). Peningkatan kualitas kerja seorang pekerja sangatlah penting dan harus dilakukan dengan cara yang tenang dan metodis agar kemampuan dan profesionalismenya meningkat (Zahrah & Yuliana, 2025). Tujuan dari peningkatan kualitas kerja karyawan adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional karyawan dalam melaksanakan tugas (Sekartini, 2016).

Selama karyawan senang dengan pekerjaan mereka, mereka akan dapat berkontribusi pada tujuan dan sasaran organisasi, dan mereka akan membantu perusahaan mencapai produktivitas dan efisiensi kerja yang lebih tinggi (Fitria & Yuliana, 2025). Jika karyawan dalam organisasi tertentu senang, mereka akan melakukan yang terbaik yang mereka bisa dalam organisasi itu (Ramadhanu & Yuliana, 2025; Yakup & Yuliana, 2025). Ini akan menghasilkan kepuasan karyawan dalam bisnis. Beberapa penyebab beraneka ragam, termasuk output kerja yang buruk atau tidak memuaskan, kondisi kerja yang tidak memuaskan, hubungan yang tidak memuaskan dengan rekan kerja atau dengan supervisor, dan output kerja yang tidak sesuai standar (Kurniaty et al 2023). Menurut Ega et al., (2025), karyawan yang mampu bekerja memiliki jumlah absensi yang sedang, sedangkan karyawan yang tidak mampu bekerja memiliki potensi yang lebih besar untuk meningkatkan produktivitas mereka dengan jumlah absensi yang lebih besar.

Motivasi kerja dapat dilihat sebagai kemampuan individu untuk mendukung upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Yuliana, 2019). Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi setiap organisasi karena merupakan faktor utama yang memengaruhi efisiensi dalam pekerjaan dan aktivitas dalam organisasi (Rosinta & Yuliana, 2024). Seseorang dengan motivasi tinggi akan lebih cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk meningkatkan kemampuan mereka sendiri, yang tidak hanya akan mempengaruhi mereka secara pribadi tetapi juga berdampak pada keberhasilan dan kesuksesan

organisasi (Humaira et al., 2025). Juga dengan keadaan lingkungan, jika lingkungan kerja tidak cukup baik, karyawan tidak akan termotivasi.

Dengan demikian, dengan mengamati hubungan kerja yang kondusif antara organisasi dan karyawannya dengan cara yang tenang atau melalui pekerjaan yang telah diselesaikan, dapat membantu karyawan mengembangkan tujuan mereka sendiri. Karyawan yang bersemangat dalam pekerjaannya dapat meningkatkan motivasi mereka dan mengembangkan sikap positif yang akan meningkatkan etos kerja dan kualitas mereka. Secara komprehensif, hal ini berkontribusi pada pengembangan karier yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas dengan bantuan sumber daya organisasi dan kolaborasi untuk menentukan hasil kerja semaksimal mungkin bagi karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya, di mana banyak hal ditentukan oleh banyaknya hal yang dilakukan seseorang. Salah satu hal yang penting yang dimiliki oleh orang saat bekerja adalah etos kerja yang kuat. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang unik, maka tingkat kerja pun dapat berbeda, dan tinggi rendahnya tingkat kerja mereka dapat memberikan dampak yang berbeda (dikutip oleh Wibowo, 2017: 170). Secara umum, kepuasan kerja mengacu pada sikap individu terhadap pekerjaannya, seperti berinteraksi dengan rekan kerja atau meminta bantuan.

Ada beberapa indikator kinerja kerja, yaitu sebagai berikut (Widodo, 2015): (1) gaji, yaitu sejumlah uang yang dikirimkan kepada setiap orang sebagai hasil dari aktivitas kerja, baik sesuai dengan kebutuhan dan diberikan kepada mereka atau tidak, (2) pekerjaan itu sendiri, yaitu jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dan apakah mereka memiliki unsur yang berguna atau tidak, (3) rekan kerja, atau nasihat kepada mereka yang umumnya terlibat dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Seseorang mungkin merasa bahwa pekerjaannya benar-benar tidak menyenangkan atau sama sekali tidak menyenangkan. (4) atasan, yang berarti seseorang yang senantiasa memberikan nasihat atau petunjuk dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja.

Lingkungan Kerja

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tersedia bagi karyawan yang dapat membantu mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja pada suatu perusahaan tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Lingkungan kerja fisik di suatu instansi merupakan kondisi pekerjaan yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Konsep ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Yuliana et al (2025), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung produktivitas dapat menjadi penyebab kelelahan, stres, dan kurangnya konsentrasi. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang terjamin, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kotor, berisik, akan memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan.

Hal pertama yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tanpa mengalami kendala, atau dengan kata lain, pemberi kerja menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang digunakan dalam bekerja, lingkungan tempat individu bekerja, metode kerja, dan kebiasaan kerja, baik yang bersifat individu maupun kelompok. Menurut Sumamur dalam Wahyudi dan Suryono (2016, hal. 5), faktor yang berhubungan dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologi, psikologis, mental, dan sosial ekonomi.

Namun, menurut Sedarmayanti (2017), indikator lingkungan kerja yang berasal dari lingkungan kerja fisik adalah 1) penerangan, 2) sirkulasi udara, 3) gangguan, 4) ruang gerak, 5) fasilitas, 6) kebersihan, 7) warna, 8) musik, 9) privasi. Adapun beberapa faktor yang Tyssen (2003) sebutkan dalam Sofyan (2013:20) sebagai faktor yang berpotensi mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Fasilitas Kerja. Lingkungan kerja seperti ruang kerja yang sempit, tidak dilengkapi dan ventilasi serta alat kerja yang memadai, serta tidak terbebas dari prosedur kerja yang jelas yang pada akhirnya akan dapat membantu mengurangi buruknya kinerja.
2. Tunjangan dan Gaji. Gaji yang tidak sesuai dengan perspektif karyawan akan mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja lain guna mengurangi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya.

3. Hubungan Kerja. Tim yang kompak dan berdedikasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena setiap karyawan akan aktif bekerja untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi berasal dari bahasa Latin, yaitu dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pada hakikatnya motivasi adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama, efisien, dan kompak dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2014). Sebagaimana yang dibuktikan oleh Rosinta & Yuliana (2024) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, motivasi yang baik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memacu karyawan untuk bekerja lebih giat atau dengan kata lain motivasi tersebut akan mampu menciptakan karyawan yang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2014:146), motivasi memiliki azas-azas tersendiri, yakni sebagai berikut:

1. Asas mengikutsertakan, yaitu asas yang mendorong karyawan untuk berpartisipasi dan memberi mereka kesempatan untuk bertukar ide dan saran ketika menyusun proposal.
2. Asas komunikasi, yaitu asas yang komunikasinya menjelaskan secara jelas tujuan, cara mencapainya, dan hambatan dalam proses pencapaiannya.
3. Asas pengakuan, yaitu asas yang memberikan evaluasi dan pengakuan yang sesuai dengan kinerja kerja karyawan.
4. Wewenang dan delegasi, yaitu asas yang memfasilitasi wewenang dan kebebasan bagi karyawan dalam proses pengembangan kreasi dan keputusan.
5. Asas perhatian timbal balik, yaitu asas yang menginspirasi karyawan dengan memaparkan harapan perusahaan dan dengan bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan karyawan tersebut.

Ada dua metode motivasi yang menurut Hasibuan (2014:149) dapat digunakan, yaitu sebagai berikut.

1. Motivasi langsung, yaitu motivasi khusus (baik yang bersifat material maupun nonmaterial) yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuannya, seperti penghargaan, insentif, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung, yaitu motivasi yang dilakukan dengan memberikan fasilitas pendukung kepada karyawan yaitu alat-alat untuk belajar dan berkembang, serta rasa memiliki tujuan dan prestasi dalam melaksanakan tugas dan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Proses penelitian yang dijelaskan oleh Athaullah et al., (2025); Habibie & Yuliana, (2025); Jasmine et al., (2025) diawali dengan pengumpulan data penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan penggunaan bahan referensi dan wawancara dengan dua orang responden. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Alfian et al., (2025); Kafiyah et al., (2025); Tarisca et al., (2024) penelitian kualitatif diartikan sebagai penelitian yang bersifat deskriptif dan menggunakan analisis.

Observasi dan wawancara dalam pengumpulan data di lapangan menjadi hal yang ditonjolkan dalam penelitian deskriptif kualitatif ini (Yuliana, 2020; Putra et al, 2025). Objek yang digunakan yaitu 2 karyawan PT. Compotec International Bogor di bagian Assembling. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Data awal diperoleh dari wawancara yang diberikan kepada karyawan PT. Compotec International Bogor pada bulan April 2025. Sedangkan data sekunder diambil langsung oleh website resmi PT. Compotec International, serta artikel, jurnal serta penelitian terlebih dahulu dengan permasalahan yang relevan ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, lingkungan kerja yang bersih, pemandangan yang bagus, serta udara yang sejuk mempengaruhi kepuasan kerja. Serta motivasi yang diberikan dari lingkungan rumah, hingga di lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja sehingga karyawan merasa senang karena mendapatkan motivasi. Berikut merupakan hasil wawancara dengan responden:

“...Saya sudah bekerja selama setahun disini, saya bekerja di bagian Assembling. Kerjanya membuat pipet obat, gaada target juga harus buat berapa. Biasanya bikin 8-9 kantong, nah 1 kantong isinya 400 pipet obat. Saya pun merasa senang sekali kerja disini. Menurut saya karena disini lingkungan kerja yang enak mulai dari lingkungan sekitar kerja sampai temen kerja pun membuat saya betah untuk bekerja disini, temen-temen yang saling support, tidak ada senior-senioran. Saya juga butuh motivasi buat kerja biar kerja tambah fokus dan semangat kerjanya. Pernah saya secara tidak sengaja memecahkan pipet obat karena pikiran sedang tidak fokus, lalu teman saya memberi motivasi supaya saya makin fokus dengan pekerjaan. Biasanya atasan juga suka ngasih motivasi sebelum kerja biar ngasih semangat ke kita dan semakin fokus kerjanya. Kadang kalo saya lagi sendiri menemukan motivasi kerja, biasanya kalo lagi sendirian banget terus ngelamun gitu. Jadi yang ngasih motivasi ke saya tuh orang tua, atasan saya, sama temen-temen. Gaji pun sesuai apa yang diharapkan sama saya. Intinya enak banget deh kerja disini.” (Yunisa)

“...Saya juga kerjanya di bagian Assembling. Biasanya bikin 6 kantong. Butuh motivasi buat kerja. Biasanya sebelum berangkat kerja dikasih motivasi sama orang tua. Disini (tempat kerja) juga dikasih motivasi sama atasan dan temen. Lingkungan kerja disini enak, adem, nyaman, ga keganggu, enak pokoknya. Kerja gaada target, tapi kita tetep sebisa mungkin kerja keras. Kalo kerjanya males ya yang ada temen-temen kita ikutan males, bawa pengaruh buruk. Jadi yang namanya kerja ya harus kerja keras, kerja semaksimal mungkin, dan jadi pengaruh yang baik buat temen-temen. Atasannya baik-baik, temen-temen juga baik, saling ngasih support biar sama-sama enak kerjanya. Gaji juga saya rasa cukup ko. Jadi betah banget si kerja disini.” (Aisyah)

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, pengaruh lingkungan kerja serta motivasi memberikan dampak kepada karyawan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, aman, pemandangan yang bagus, serta udara yang sejuk memberi dampak yang sehat dan bagus terhadap pekerjaan. Pekerjaan tidak terganggu sehingga bisa cepat terselesaikan dengan baik. Apabila misalnya lingkungan kotor atau bau, akan mempengaruhi pekerjaan, pekerjaan menjadi terhambat, karyawan tidak fokus sehingga karyawan tidak puas dalam bekerja. Motivasi yang berasal dari rumah hingga di

lingkungan kerja menjadi penting juga. Sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja, pekerjaan menjadi cepat terselesaikan dengan baik.

2. Pekerjaan menjadi cepat terselesaikan

Lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan semakin termotivasi sehingga karyawan merasa dibutuhkan oleh perusahaan dan karyawan pun menjadi bertambah semangat kerjanya. Jika karyawan tidak diberikan motivasi, serta lingkungan kerja yang buruk karyawan akan merasa dirinya tidak dibutuhkan oleh perusahaan, pekerjaan yang diberikan menjadi terhambat, dan bisa-bisa karyawan berpikiran untuk keluar dari perusahaan.

3. Kerja sama tim

Dengan diberikannya tugas oleh perusahaan kepada karyawan, kerja sama tim mempengaruhi pekerjaan. Kerja sama tim yang baik, saling berhubungan baik, saling membantu sama lain akan menambah semangat para karyawan sehingga karyawan merasa saling membutuhkan satu sama lain.

4. Kepuasan dalam bekerja

Kepuasan karyawan dalam bekerja memberi dampak positif terhadap perusahaan. Perusahaan bisa memberikan rewards berupa bonus, kenaikan gaji, atau promosi terhadap karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja. Dengan ini, karyawan semakin semangat dalam bekerja, menciptakan karyawan semakin mencintai pekerjaannya, meningkatkan produktivitas kerja, dan meningkatkan partisipasinya kepada perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta motivasi kerja. Sehingga jika tingkat kepuasan yang dimiliki karyawannya tinggi maka dapat meningkatkan semangat kerjanya. Dengan adanya pemberian rewards seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi akan membuat karyawan semakin produktif terhadap pekerjaan, dan mencintai pekerjaannya, sehingga sangat memberikan dampak positif kepada perusahaan.

Saran yang dapat saya berikan yaitu tetap saling memberi motivasi antara atasan dan bawahan, maupun dengan sesama teman kerja. Perusahaan harus tetap memastikan keadaan lingkungan kerja sebaik mungkin agar meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Memberikan rewards kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga saran untuk pengujian selanjutnya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi kerja, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 05(1), 195–201.
- Afrianda, R. E., & Yuliana, L. (2025). Evaluation Situation Source Power Humans Understand Powers And Challenges. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 34-43.
- Alfian, R., Nugroho, W. F., & Yuliana, L. (2024). Analysis of Brand Awareness, Brand Loyalty and Brand Reputation on Purchase Decisions. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 63-74.
- Alfian, R., Yuliana, L., Perkasa, D. H., & Putra, M. F. R. (2025). Hyper-Personalization For Customer Innovativeness, Customer Involvement and Adoption Intention. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 9(1), 69-77.
- Ambiyah, D., Putri, M. I., & Yuliana, L. (2024). Analisis Reputasi Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Merek iPhone. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1723-1737.
- Astri, A. K., Masyuhur, A. K., & Yuliana, L. (2024). Analisis Kesadaran Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Merek Somethinc. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1710-1722.
- Athaullah, F. A., Yuliana, L., Kurniawan, A. A., Muftikhali, Q. E., Pranata, D., Manalu, C. F. D., ... & Alfian, R. (2025). Implementasi Design Thinking Dalam Pengembangan Sistem E-Koperasi Di Smk Kosgoro Bogor. *Subserve: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), 63-68.
- Bali, K., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Periodisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(4), 71-79.
- Computec International. Diakses pada Kamis 1 Mei 2025. <https://computec.net/>
- Ega, T. N., Febrian, W. D., & Yuliana, L. (2025). Implementation of Off The Job Training in Asisi Senior High School Environment. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 1-10.
- Fadhillah, R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Pembangunan Pusat Jajanan Desa (Pujadesa) Terhadap Pengembangan UMKM Di Desa Air Mesu. *Multidisipliner Knowledge*, 2(2).
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 94-102.
- Firdaus, A. Y. A., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). The Influence of Brand Awareness on Purchasing Decisions of NU Berkah Drinking Water Products. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 11-23.

- Fitria, R., & Yuliana, L. (2025). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intentions pada Karyawan PT. Spesial Gold. *MASMAN Master Manajemen*, 3(2), 01-10.
- Hamdani, R., & Yuliana, L. (2024). The Impact of Brand Credibility on The Brand Reputation of Teh Botol Sosro Brand. *Journal of Applied Business Administration*, 8(1), 110-117.
- Heldianto, S. T., Septyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Madu Baru Bantul. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 9(1), 82 <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v9i1.2019>
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Edunomika*, 8(2).
- Jasmine, C. P. A., Yuliana, L., Amanta, N. A.-Z., Muftikhali, Q. E., Luthfiah, L., Rahmatika, A., Yosya, S. B., & Novyta, N. (2025). Inovasi Casing Smartphone Dengan Teknologi NFC. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1.
- Juliani, S., & Yuliana, L. (2025). Analysis Of Job Training Case Study Of Gibbs Technology Company. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 86-93.
- Kafiyah, V. S., Yuliana, L., Sena, A. N., Muftikhali, Q. E., Sabani, Q. R., Ardani, R. A., ... & Novyta, N. (2025). Inovasi tong sampah estetik dalam upaya mendukung sustainable development goals. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), 44-49.
- Kamaliyah, L. R., Yuliana, L., Sativa, S. O., Muftikhali, Q. E., Rahmi, R. N., Khoirudzaki, S., ... & Rizky, M. (2025). Pemanfaatan Limbah Plastik Berbasis Eco-Brick Di Lingkungan SD Negeri 01 Menteng. *Jurnal Pengabdian Cendekia*, 1(2), 35-41.
- Kurniaty, D., Subagio, A., Yuliana, L., Ridwan, S., & Fairuz, H. (2023, September). Factors influencing the young entrepreneurs to implement green entrepreneurship. In *20th International Symposium on Management (INSYMA 2023)* (pp. 526-534). Atlantis Press.
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22-30
- Oktafianto, R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). Peran Digital Marketing Dalam Mendorong Pertumbuhan UMKM Di Era Digitalisasi: Studi Pada UMKM Di Kabupaten Kudus. *Multidisipliner Knowledge*, 2(2).
- Poetry, K., Ardiani, N. R., & Yuliana, L. (2025). Brand Credibility and Brand Reputation on Brand Performance. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), 103-113.
- Putra, M. F. R., Yuliana, L., Perkasa, D. H., & Alfian, R. (2025). Meningkatkan Penjualan Bisnis Umkm Dengan Manajemen Sosial Media. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1.
- Rafdi, A., Irawan, B., & Yuliana, L. (2024). Analysis of Brand Credibility to Brand Reputation in Indomie Case Study. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 9(3), 324-338.
- Ramadhanu, N. A., & Yuliana, L. (2025). Implementasi Pelayanan Digital Smart Branch pada Bank Mandiri Wahid Hasyim Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Nasabah. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, 3(1), 01-16.

- Rosinta, R., & Yuliana, L. (2024). Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kb Bank Tbk. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 44-52.
- Sabilla, E. F. N., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Brand Awareness dan Brand Reputation terhadap Keputusan Pembelian Produk Merek Wardah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 7(1), 29-43.
- Saksono, A. S., & Yuliana, L. (2024). An analysis of the Bango Soy Sauce Brand's Reputation and Performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 2093-2103.
- Salsabila, R. Z., Yuliana, L., & Diandra, D. (2025). Pengaruh Brand Familiarity Dan Perceived Quality Terhadap Brand Credibility (Studi Kasus Merek Skintific). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 7(1), 44-57.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, I., Rahmadiyah, Fingkania, A., Devi, S., & Inastri. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187-194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Serick, S. O., Purwoko, B., Derriawan, D., & Yuliana, L. (2021). Pemanfaatan Wadah Berbagi Pengetahuan Dan Kualitas Merek Terhadap Perilaku Loyalitas Konsumen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1420-1429.
- Sihite, M., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Dwianto, A. S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja: Studi Kasus Driver Grab Di Jakarta Timur. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2164-2176.
- Simbolon, H., Pratama, R. R., & Yuliana, L. (2024). The Influence of Brand Signature and Brand Reputation on Brand Performance. *Journal of Applied Business Administration*, 8(2), 415-425.
- Sinambela, E. A., Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Slamet, F. A., & Yuliana, L. (2024). The Impact of Brand Hate and Negative E-WOM on Non Purchase Intention (Case Study on American Food). *Journal of Applied Business Administration*, 8(2), 311-323.
- Sugiono, B. P., Yuliana, L., Larasati, N., & Febrian, W. D. (2025). Predicting Impulsive Buying Influenced by Hedonic Motivation and Socialization Motivation. *Jurnal Perspektif*, 23(1), 32-40.
- Takih, T., & Yuliana, L. (2025). Implementation Of Orientation Activities For Village Heads and Staff In Bogor District. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 24-33.
- Tarisca, K., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). The Influence of Perceived Quality on Brand Credibility. *Multidisipliner Knowledge*, 2(1), 23-32.
- Thybah, U., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). Implementasi Manajemen Keuangan Desa Madat Dalam Meningkatkan Transparansi Dan Akuntabilitas. *Multidisipliner Knowledge*, 2(2), 33-44.

- Utoyo, G. N. P. M., Mustofa, K. A., & Yuliana, L. (2023). Kualitas Pelayanan Difabis Coffe & Tea Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(2), 834-843.
- Wati, P., Aditiaga, Z., & Yuliana, L. (2024). Implementation of social media marketing in the florist business. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 1915-1924.
- Yakup, H., & Yuliana, L. (2025). Peran Traditional Markets dan Street Food Vendor Terhadap Pariwisata Kota Bukittinggi. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 3(2), 83-95.
- Yuliana, L., Apriyana, N., Fauzan, R., Larasati, N., Alhazami, L., & Sutopo, I. E. B. (2023). Analisis Minat Pembelian Produk Preloved Sebagai Upaya Peduli Lingkungan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 21(1), 14-27.
- Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J. R., Perkasa, D. H., Alfian, R., Aisah, N., & Putra, M. F. R. (2025). The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), 1-12.
- Zahrah, L., & Yuliana, L. (2025). Dampak Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor F&B dan Keuangan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 261-269.