

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNT EXPRESS PALEMBANG

Revi Marizka¹, Tobari², Lesi Agusria³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: ikarevi09@gmail.com¹, drtobarimsi@gmail.com², lesi.agusria@gmail.com³

Abstract

This study aims to determine (1) the simultaneous effect of the work environment and job satisfaction on employee performance improvement, (2) the effect of the work environment on employee performance at JNT Express Palembang, and (3) the effect of job satisfaction on employee performance at JNT Express Palembang. This is an associative study. The variables employed are the work environment and job satisfaction as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The sample consists of 84 respondents selected via probability sampling using Slovin's formula (5% margin of error). Primary data were collected through questionnaires, and the analysis technique used was multiple linear regression. The results demonstrate that (1) the work environment and job satisfaction have a significant effect on employee performance at JNT Express Palembang; (2) the work environment affects employee performance at JNT Express Palembang; and (3) job satisfaction affects employee performance at JNT Express Palembang. The coefficient of determination indicates that the work environment and job satisfaction account for 82% of the variation in employee performance at JNT Express Palembang.

Keywords: *Employee Performance, Environment, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di JNT Express Palembang (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di JNT Express Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan sebanyak 84 responden yang diambil dengan metode *probability sampling* menggunakan bantuan rumus slovin 5%. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di JNT Express Palembang. (2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di JNT Express Palembang (3) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di JNT Express Palembang. Hasil koefisien determinasi 82% lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di JNT Express Palembang.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Lingkungan, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan perusahaan karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi individu, tetapi juga oleh berbagai faktor dalam organisasi. Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan karena berfungsi sebagai pelaksana, perencana, dan pengendali berbagai kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu dan keahlian yang mengatur hubungan serta tugas karyawan secara produktif dan tepat sasaran untuk mencapai tujuan bersama bagi perusahaan, pekerja, dan masyarakat. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan fasilitas yang tersedia, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan operasional (Melyana, 2026). Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menjadi dua faktor yang perlu diperhatikan karena keduanya berkaitan dengan kondisi yang dirasakan karyawan selama melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, ventilasi, kelembaban, penerangan, kebersihan tempat kerja, serta ketersediaan perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman dan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Afandi, 2021). Lingkungan kerja yang positif menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kondisi kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan, produktivitas, dan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan serta seperangkat perasaan pegawai mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Afandi, 2018). Kepuasan kerja merupakan sikap umum atau perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan cenderung memiliki semangat, tanggung jawab, dan motivasi yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menurunkan semangat dan produktivitas yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kinerja karyawan (Busro, 2018).

JNT Express Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian, kedisiplinan, dan kemampuan karyawan dalam menghadapi beban kerja. Penelitian ini diupayakan dapat menilai sejauh mana efektivitas operasional tercapai, perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Hasil kinerja tersebut menunjukkan kemampuan JNT Express Palembang dalam menangani beban kerja, memenuhi kebutuhan pelanggan, serta memastikan kelancaran proses operasional. Berdasarkan data yang tersedia, kinerja karyawan JNT Express Palembang dalam lima tahun mendatang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Pengiriman Paket pada JNT Express Palembang

Tahun	Target (pc)	Realisasi (pc)	Persentase Belum Tercapai
2020	15.000	13.800	8,0%
2021	16.000	14.900	6,9%
2022	17.000	15.900	6,5%
2023	18.000	17.200	4,4%
2024	18.000	16.900	6,1%

Berdasarkan Tabel 1, jumlah target dan realisasi pengiriman selama 2020–2024 mengalami peningkatan, tetapi persentase ketidaktercapaian target masih berfluktuasi. Ketidaktercapaian target tercatat sebesar 8% pada 2020, 6,9% pada 2021, 6,5% pada 2022, menurun menjadi 4,4% pada 2023, kemudian kembali meningkat menjadi 6,1% pada 2024 (JNT Express Palembang, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja belum sepenuhnya stabil sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Fenomena tersebut diperkuat oleh hasil pra-riset terhadap 30 karyawan JNT Express Palembang. Pada aspek kinerja, sebanyak 20 responden menyatakan bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang rapi dan teliti, 19 responden menyatakan pekerjaan belum dapat diselesaikan sesuai target, dan 17 responden menyatakan pekerjaan belum dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan. Pada aspek lingkungan kerja, sebanyak 19 responden menyatakan pencahayaan belum memadai, 18 responden menilai tata letak kantor belum terstruktur, dan 20 responden menyatakan sarana dan prasarana belum mencukupi kebutuhan operasional. Sementara itu, pada aspek kepuasan kerja, 18 responden menyatakan kemampuan karyawan belum memadai untuk menyelesaikan pekerjaan, 19 responden menyatakan karyawan belum selalu bersikap jujur dalam menjalankan tugas, dan 21 responden menyatakan promosi jabatan belum didasarkan pada kinerja dan prestasi kerja (JNT Express Palembang, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, terlihat adanya permasalahan pada kinerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan JNT Express Palembang. Kinerja yang belum optimal, kondisi lingkungan kerja yang masih perlu diperbaiki, serta beberapa aspek kepuasan kerja yang belum terpenuhi dapat menjadi faktor yang perlu diperhatikan perusahaan. Adapun tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan JNT Express Palembang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di JNT Express Palembang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, adapun variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan JNT Express Palembang yang berjumlah 105 karyawan. Adapun penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin 5%, sehingga diperoleh sampel sebesar 84 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan bersumber pada kuesioner, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan skala *likert*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier berganda adalah adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel atau lebih dengan satu variabel terikat. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Menurut Sugiyono (2021), pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Pengujian hipotesis keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian artinya keputusan bisa benar atau salah sehingga menimbulkan resiko dinyatakan dalam bentuk Probabilitas.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN (Times New Roman, 12, Bold)

Uji Instrumen

Uji intrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 30 sampel sebagai uji coba, dimana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu bertujuan agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran uji tersebut. Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan ítem pada setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3061). Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan JNT Express Palembang. Analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 26.0. Berikut disajikan analisis untuk masing-masing teknik analisis yang digunakan:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,580	0,405	28,620	0,000
	Lingkungan Kerja (X_1)	0,240	0,022	0,562	0,000
	Kepuasan Kerja (X_2)	0,221	0,021	0,532	0,000

Berdasarkan Tabel 2, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 11,580 + 0,240 X_1 + 0,221 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 11,580 (positif), menunjukkan bahwa seandainya variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 11,580.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,240 (positif), menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 11,093 > t_{tabel} 1,66388$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,5$ (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNT Express Palembang.

Nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,221 (positif), menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 10,518 > t_{tabel} 1,66388$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,5$ (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan JNT Express Palembang.

Uji F

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475,062	2	237,531	187,340	0,000
	Residual	101,433	80	1,268		
	Total	576,495	82			

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 187,340 > F_{tabel} 4,03$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan JNT Express Palembang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan JNT Express Palembang, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,908 ^a	0,824	0,820	1,126

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,820 \times 100\%$ artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja berkontribusi memberikan pengaruh sebesar 82%, sedangkan sisanya sebesar 18% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan JNT Express Palembang. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 82%.

Hasil tersebut sejalan dengan teori Kasmir (2019), faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja lebih terlihat pada lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Pada lingkungan kerja guna memastikan kondisi disekitaran lokasi tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana yang dirasakan oleh karyawan. Kemudian kepuasan kerja sebagai bentuk perasaan senang atau suka sebelum dan setelah melakukan pekerjaan, maka hasil kerja menjadi lebih baik. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan, akan lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku kerja yang positif dan menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Rifki Hidayat (2021), dan Sonia Ismi Khaq (2021), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNT Express Palembang. Hasil ini menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja di JNT Express Palembang menjadi lebih kondusif bagi karyawan, maka hal tersebut akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Ayudya dan Handayani (2025), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan JNT Express Palembang. Hasil ini menjelaskan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan JNT Express Palembang dapat ditingkat agar menjadi lebih puas, maka hal ini akan memberikan peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Tanjung, dkk (2023), yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNT Express Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kenyamanan dan kelayakan lingkungan kerja melalui perbaikan fasilitas, kebersihan, keselamatan, serta hubungan kerja yang harmonis. Perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian gaji, insentif, dan penghargaan yang sesuai, serta memberikan arahan dan target kerja yang jelas, evaluasi berkala, motivasi, dan dukungan pimpinan agar karyawan dapat bekerja secara optimal, disiplin, dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ali, N. (2023). *Manajemen lingkungan kerja*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ayudya, A. P., & Handayani, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan terhadap disiplin kerja pada karyawan J&T Express Nusukan Surakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 3(4), 22–32.
- Ayuningtyas, T. R., & Tura, T. B. (2026). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tenggara. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 3(1), 212–221.
- Bintoro. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro. (2018). *Teori-teori sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi, Cetakan ke-22). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja melalui loyalitas karyawan sebagai variabel intervening pada perusahaan PT JNE Express Cabang Nipah Kota Padang*. Skripsi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendikiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Khaq, S. I., Asiyah, S., & Wahono, B. (2021). Pengaruh lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan (Studi kasus karyawan JNE Cabang Utama Surabaya). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(7).
- Lestari, N. D., & Yuli, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Crown Pratama, Jakarta Barat. *Jurnal Pemasaran, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JPEMA)*. <https://jurnal.utpas.ac.id/index.php/jpema/article/view/136>
- Lestari, S. A., & Febrisi, D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dasa Windu Agung. *Jurnal FEB UMI*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sahda, N. N., Yusnita, N., & Irawan, T. T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Faco Global Engineering. *Jurnal*.

<https://namara-feb.unpak.ac.id>

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metode penelitian: Lengkap, praktis dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-11). Jakarta: Prenada Media Group.
- Tobari. (2015). *Membangun budaya organisasi pada instansi pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wastika, V., Komardi, D., Amin, A. M., & Tanjung, A. R. (2023). Analisis pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 3(4), 407–418.
- Wibowo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.