

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Rangkaian sintesis empiris yang diturunkan dari tahap analisis komputasi data dan pembuktian substantif membuahkan sejumlah poin kesimpulan terkait dinamika interaksi antarvariabel penelitian sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mega Percetakan Home Industri. Penguatan produktivitas kerja karyawan terbukti secara linier berbanding lurus dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja. Penuangan daya dukung ekosistem kerja baik pada dimensi fisik maupun nonfisik mampu mengondisikan kenyamanan psikologis dan operasional, sehingga alokasi tugas serta tanggung jawab dapat dieksekusi secara maksimal. Lebih lanjut, ketersediaan sarana yang proporsional, jaminan keselamatan kerja, serta kohesi hubungan antar-personel turut mengesahkan peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja yang bermuara pada pengoptimalan luaran kinerja.
2. *Work engagement* tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada Mega Percetakan Home Industri. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang secara langsung mendukung pelaksanaan pekerjaan, sementara *work engagement* belum mampu berfungsi sebagai faktor yang memperkuat maupun memperlemah hubungan tersebut.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Mega Percetakan Home Industri perlu mempertahankan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang telah ada, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik. Perusahaan disarankan untuk memastikan lingkungan kerja tetap bersih, nyaman, aman, dan didukung oleh fasilitas yang memadai. Optimalisasi efektivitas pelaksana tugas oleh tenaga kerja dapat diakselerasi melalui pemenuhan kondisi tersebut. Di samping itu, pembentukan relasi intersional yang solid baik pada ranah hierarkis antara manajemen dan bawahan maupun hubungan horizontal antar-rekan sejawat menjadi imperatif bagi korporasi guna mengonstruksi ekosistem kerja yang harmonis, kolaboratif, dan secara berkelanjutan memicu peningkatan produktivitas.

Walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja, perusahaan tetap perlu memberikan perhatian terhadap tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan atas kinerja yang dicapai, penyediaan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi, serta penerapan komunikasi yang terbuka dan efektif. Berbagai upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan di masa mendatang. Perusahaan dapat

memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan dan masukan. Informasi tersebut dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif guna mempertahankan keterikatan karyawan secara berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Cakupan variabel dalam investigasi ini terbatas pada lingkungan kerja sebagai prediktor dan *work engagement* dalam kapasitasnya selaku faktor pengondisi. Sebagaimana tecermin dari estimasi koefisien determinasi, sebesar 7,5% variansi produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh determinan eksogen di luar spesifikasi pemodelan. Konsekuensinya, pengintegrasian konstruk tambahan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, skema kompensasi, kedisiplinan, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi sangat dianjurkan bagi agenda riset mendatang untuk menyajikan eksplanasi yang lebih eksaustif dan multidimensional.
- b. Penelitian ini dilakukan hanya pada *home industry* Mega Percetakan sehingga hasil yang diperoleh belum mampu merepresentasikan kondisi seluruh perusahaan atau sektor usaha lainnya. Setiap perusahaan memiliki karakteristik lingkungan kerja, budaya organisasi, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda sehingga hasil penelitian yang diperoleh juga dapat berbeda. Ekspansi entitas sasaran ke ranah korporasi atau domain industri yang berbeda sangat direkomendasikan bagi riset mendatang guna memperkaya variasi temuan empiris, sekaligus menyajikan pemetaan komprehensif mengenai determinan-determinan yang mengintervensi produktivitas kerja karyawan.

c. Eksistensi *work engagement* tidak terkonfirmasi secara empiris dalam kapasitasnya sebagai variabel moderasi pada keterkaitan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini merefleksikan bahwa intensitas keterikatan kerja belum secara signifikan memodulasi baik mengelevasi maupun memitigasi pengaruh ekosistem kerja terhadap tingkat produktivitas. Atas dasar tersebut, agenda penelitian mendatang direkomendasikan untuk mereplikasi pengujian peran moderasi *work engagement* pada objek kajian, kualifikasi responden, atau ranah industri yang berbeda, mengingat heterogenitas karakteristik organisasional dapat memicu disparitas luaran. Integrasi variabel moderator alternatif yang relevan secara teoritis seperti motivasi kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun gaya kepemimpinan sangat disarankan guna memperkaya pemahaman mendalam terkait dinamika pengondisian hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, S. D., Ruslan, M., & Mane, A. (2024). *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terminal Petikemas PT. Pelindo Makassar*. 2(2), 230–236. <https://doi.org/10.56326/jebd.v2i2.2777>
- Adiwijaya, E. P. (2023). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPKNL Kota Pekalongan*. 55–72.
- Adriansyah, T. M., Rahmayati, T. E., Manajemen, S., Bisnis, F., Amir, U., Serdang, D., & Kerja, P. (2023). Analisis Pengaruh Tingkat Literasi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pada Dosen Dalam Menghadapi Pendidikan Era Society 5 . 0 di Kota Medan. *Jurnal Sains dan teknologi*, 5(1), 360–365. <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1645>
- Alkathiri, A. T. B., & Sari, Y. (2019). Pengaruh warna terhadap produktivitas karyawan kantor. *Jurnal Arsitektur Purwarupa*, 3(3), 187–192.
- Alvita, H., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2023). Analisis Sikap Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(December 2022), 87–92.
- Amaliyah, N. E., & Drs.Abdul Amin., M. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Makmur Jaya. *Jurnal Psikologi*, 2(4), 322–241.
- Antoro, B. (2025). *Kesalahan Sistematis Penggunaan Skala Likert Dalam Penelitian: Analisis Systematic Literature Review*. 2(2), 63–81.
- Apiyanto, M. W., Setyariningsih, E., & Kasnowo. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Beton Prima Indonesia. *AKMENIKA: Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 212, 965–975.
- Atika, K., & Affia, N. (2024). *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Prajurit TNI-AD The Relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement in TNI-AD Soldiers Abstrak*. 11(03), 1432–1452.
- Aulia, U., Junaidi, H., Setiawan, D. I., PS, D. K., Meidatuzzahra, D., Nirmala, I. R., Nadjib, H. R., Sari, M. P., Syilfi, Rakanita, Y., Astuti, N. H., & Larasati, R. D. (2024). *Statistik Parametrik (Teori dan Aplikasi Dengan SPSS)* (H. Akbar (ed.)). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (2021). *Model Terbaik Uji Multikolinearitas untuk Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora Tahun 2020*. 4, 61–69.
- Bahri, S. (2025). *Metodologi Penelitian Bisnis* (E. Risanto (ed.); Revisi). Yogyakarta: Andi.
- Bakker, A. B., & Demeraouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107–115.

- Bisma, M. A., & Sanggala, E. (2025). Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Menggunakan Microsoft Excel. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 8(3), 2960–2965. <https://doi.org/10.31004/jutin.v8i3.47332>
- Dewi, W. C., Raharjo, M., & Wahyuningsih, N. E. (2021). Hubungan Antara Kualitas Udara Ruang Dengan Gangguan Kesehatan Pada Pekerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(1), 88–94.
- Dwi, M. R., Putryana, T. D., & Chaniago, H. (2025). *Pengaruh Sistem Kerja Kantor WFO dan WFA Terhadap Produktivitas , Kualitas Kerja, dan Ketepatan Waktu Karyawan*. 6(3), 1–12.
- Erwina. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *Jurnal of Economic, Management, and Accounting*, 3(2), 173–180.
- Faadhilah, N. R., Andriani, D., & Firdaus, V. (2024). *The Influence of Work Environment , Job Skills , and Work Engagement on Employee Productivity in MSMEs*. 13(1), 271–282. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3028>
- Fahditia, A., Suyasa, P. T. Y. S., & Angelina, S. (2024). Alat Ukur Keasyikan Kerja : Studi Validitas Isi Versi Indonesia Yang Telah Dimodifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 13(1), 27–38.
- Fanindra, I. H., & Harsono, Y. T. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT. Dharma Polimetal tbk. *Jurnal Flourishing*, 2(12), 727–740. <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v2i122022p727-740>
- Farah Amalia Fidausya, R. I. (2023). Perbandingan Uji Glejser dan Uji Park dalam mendeteksi Heteroskedastisitas pada angka kematian ibu di provinsi Jawa Timur tahun 2020. *JurnalNers*, 7(1). <http://scioteca.caf.com>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536.
- Febrianti, S., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Shahama Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 12–24.
- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment . Job work engagement and burnout : A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, January, 1–12.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, J. B., Butar, D. B., Damanik, E. G., Kusumawardani, E. F., Boy, P., Siahaan, C., Masyarakat, S. K., Kedokteran, F., & Gigi, K. (2023). Hubungan Intensitas Kebisingan dengan Stres Kerja di Lingkungan Kerja RSUD Prima Tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 9(1), 235–246.
- Harsiti, Muttaqin, Z., & Srihartini, E. (2022). Penerapan metode regresi linier

- sederhana untuk prediksi persediaan obat jenis tablet. *Jurnal Sistem Informasi*, 9(1), 12–16.
- Hutubessy, E. O. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Cabang Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), 510–519.
- Irvan, M., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2023). *JD-R Model: Pengaruh Sumber Daya, Keterikatan Kerja, dan Tuntutan terhadap Kinerja Karyawan*. 16(3), 137–142. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.249>
- Jamaludin, P. P., Komala, L., & Paringsih. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Bagian Quality Control PT. Eds. Manufacturing Indonesia Balaraja*. 2(2), 136–140.
- Jumaing, N. M., Syam, A. H., & Nurmega. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. SEMEN TONASA Kabupaten Pangkep. *Movere Jurnal*, 6(1), 15–25.
- Kokasih, Nurjaya, Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang. *JUBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–10. <https://jurnal.unsur.ac.id/jubis>
- Lestari, G. F., & Yucha, N. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Work Engagement terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Otobus Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 28124–28134. <https://doi.org/10.31004/jptam.v9i2.31440>
- Lestari, S. I., Sungkono, & Karnama, M. M. (2024). The Influence of Work Environment and Safety On Employee Productivity In PT. Astra Juoku Indonesia. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 1206–1218. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11848>
- Lubis, A. (2015). *Lingkungan Kerja yang kondusif dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. 3(1), 34–50.
- Maisyuri, R. S. I. (2021). The Affect Of Vigor, Dedication And Absortion On The Employee Perfomance At PT. Mandiri Utama Finance. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 2(4), 689–702.
- Makka, M. L., & Nazir, A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta Pusat*. 5(3), 579–589.
- Marisya, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Al Bilad Tour And Travel , Sumatra Selatan*. 1(4), 576–585. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Muchtadin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Work Engagement Melalui Motivasi Intrinsik Dosen. *Journal of Accounting, Management and Economics Research*, 2(1), 11–22. <https://doi.org/10.33476/jamer.v2i1.48>
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja : Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Jurnal Pemikiran dan penelitian psikologi*, 25(1), 29–44.

<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art3>

- Ngangi, M., Karamoy, H., & Tawas, H. (2019). Peran Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan sebagai Pemediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(3), 281–296. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>
- Ngeu, R. R., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Unggul. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 7(2), 611–619. <https://doi.org/10.70581/glory.v7i2.23915>
- Nopitasari, H., Setianingsih, R., & Hastuti, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1632–1640. <https://jom.umri.ac.id>
- Nugraha, B. W. (2024). *Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance, Dan Work Overload Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan*. 9(14), 1–20.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136.
- Pratama, A., Wisnuwardhana, & Wolor, C. W. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (hal. 26).
- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2021). *Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening*. 22(1), 121–139.
- Prins, F. F., Awaluddin, & Naiem, M. F. (2024). Hubungan Kebisingan Dengan Stres Kerja Kepada Pekerja PT PLN UP-PTLD TELLO. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 5(2), 146–155.
- Rahman, A., & Perdana, S. (2019). Analisis Produktivitas Mesin Percetakan Perfect Binding Dengan Metode Oee Dan Fmea. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 7(1), 34–42.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(4), 509–522.
- Rizkiawan, Arbayah, & Riana, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta*. 10(2).
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). *Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial*. 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sabila, S., & Izzati, U. A. (2025). Work Engagement Pada Karyawan Systematic Literature Review. *JISAMAR: Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(3), 1187–1195.

<https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i3.1983>

- Salsabila, V. A., Armin, R., & Kasnowo. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Obon Indonesia, Ngoro-Mojokerto. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 1238–1247. <https://doi.org/10.63822/8vqj7z34>
- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Air Minum Tabalog Bersinar (PERSERODA)*. 8(1), 600–618.
- Saputra, E. F., Fintahiasari, M., & Bustami, T. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan*. 1(2), 99–105.
- Sari, D. P. (2023). Analisis Inovasi dalam Tata Ruang Kantor Panorama (Landscape Office) untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrasi dan Perkantoran Modern*, 12(2).
- Siswandari, N., Baidlowi, I., & Poernomo, A. H. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto). *Journal of Management and Sosial Sciences*, 3(3), 92–103. <https://doi.org/doi.org/10.55606/jimas.v3i3.1436>
- Sokhibi, A., & Alifiana, M. A. (2020). *Analisis Kelelahan Mata Terhadap Intensitas Pencahayaan Pada Pengguna Ruang Kerja Fakultas Teknik Universitas Muria Kudus*. 1(1), 62–69.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ. *SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338.
- Sugiyanto, E., Sudirman, & Ristiana, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HI-LEX Indonesia Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 3753–3767. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1718>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Prof. Sugiono*. Alfabeta.
- Syahroni Irfan, M. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *eJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56.
- Tremblay, M. A., & Messervey, D. (2011). The Job Demands-Resources model : Further evidence for the buffering effect of personal resources. *SA Journal of Industrial Psychology/SA*, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.876>
- Trisnawaty, M., & Parwoto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(2), 84–92.
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). *Leadership and Job Demands-Resources Theory : A Systematic Review*. 12(September), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Utami, Y., & Rasmanna, Pria Muslim, K. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 4(2), 21–24.

- Wicaksana, R. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 43–56. <https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibeka>
- Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi Mandala*, 3(1), 15–27.
- Yanuar, Pradiani, T., & Fathorrahman. (2025). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT KOMPAKINDO Media Swasta di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 3(1), 1059–1074.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, Sutjahjo, G., Winarso, W., Nugrahani, F., Laila, S., Fajri, I., Raihana, & Nuryanto. (2024). *Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis*. 15(1), 625–633.