



Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Tri Maryati^{1*}, Retria Julia Nandary²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

* Penulis Korespondensi: try_maryati@umy.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work stress and work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT X. This study uses a quantitative approach with a census method of 198 employees at PT X. Data were collected through an online questionnaire (Google Form) and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) with the help of SmartPLS 4.0. Based on the results of the analysis that has been done, it was found that work stress has a negative and significant effect on employee performance. Meanwhile, the work environment has a positive and significant effect on employee performance. In addition, work stress has a negative and significant effect on job satisfaction. Then, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, while job satisfaction has a significant effect on employee performance. In addition, job satisfaction is able to mediate the effect of work stress and work environment on employee performance. This study provides a theoretical contribution to strengthen the understanding of the role of job satisfaction as an important mechanism that connects work stress and work environment with employee performance. Management needs to manage work stress through a balanced workload and system arrangement and create a safe and comfortable work environment to improve employee satisfaction and performance. These findings underscore the importance of job satisfaction as a basis for formulating human resource policies. This study is limited by the number of respondents, which is not fully representative of the entire population due to difficulties in communicating with employees. Furthermore, limited access to the research location, which is located outside of Yogyakarta, resulted in the distribution and collection of questionnaires being conducted only through long-distance communication. Future researchers are advised to add other variables and use research subjects from different industrial sectors to obtain a more comprehensive and comparable understanding.*

Keywords: *Employee performance; Job satisfaction; Job stress; SEM-PLS; Work environment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus terhadap 198 karyawan di PT X. Data dikumpulkan melalui kuesioner online (Google Form) dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja mampu untuk memediasi pengaruh stres kerja maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis memperkuat pemahaman mengenai peran kepuasan kerja sebagai mekanisme penting yang menghubungkan stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Manajemen perlu mengelola stres kerja melalui pengaturan beban dan sistem kerja yang seimbang serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya kepuasan kerja sebagai dasar dalam perumusan kebijakan sumber daya manusia. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang belum sepenuhnya mewakili seluruh populasi karena karyawan sulit dikomunikasikan, serta keterbatasan akses lokasi penelitian yang berada di luar Yogyakarta sehingga proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner hanya dilakukan melalui komunikasi jarak jauh. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain serta menggunakan objek penelitian pada sektor industri yang berbeda agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif yang dapat dibandingkan.

Kata kunci: Kepuasan kerja; Kinerja karyawan; Lingkungan kerja; SEM-PLS; Stres kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi maupun perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif serta dinamika kondisi kerja yang terus berubah, organisasi tidak hanya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, tetapi juga menjaga kualitas dan keberlanjutan tenaga kerjanya. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai sasaran strategis. Dalam hal ini, berbagai aspek psikologis dan kondisi lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan, di antaranya stres kerja dan lingkungan kerja (Badrianto et al., 2022).

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang dialami oleh karyawan di tempat kerja. Stres dapat muncul akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Kondisi stres yang dialami karyawan sebagai akibat dari lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berdampak pada penurunan kinerja serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen dituntut untuk menciptakan dan meningkatkan kualitas lingkungan organisasi yang mampu mendukung kenyamanan serta kesejahteraan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, perusahaan perlu memahami dan memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja menjadi dua aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian khusus karena berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Hilamaya et al., 2021).

Sarana dan prasarana yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai di tempat kerjanya secara bersama – sama disebut sebagai lingkungan kerja. Tempat kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan kontribusi terhadap rasa nyaman karyawan dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik dan paling efisien. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tempat kerja secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja pekerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. Tenaga kerja yang puas akan lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan unggul (Irma & Yusuf, 2020). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mendorong kinerja yang lebih optimal, efektif, dan efisien, penting bagi dunia usaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif.

Kinerja karyawan tidak hanya menentukan produktivitas tetapi juga mempengaruhi kesuksesan keseluruhan organisasi. Kesuksesan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari mencapai target bisnis, meningkatkan keuntungan, hingga memperkuat posisi kompetitif di pasar. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mendorong dan mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi (Ludin et al., 2023). Karyawan dengan kinerja tinggi umumnya menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Namun, untuk menjaga dan meningkatkan kinerja tersebut, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk pekerjaan itu sendiri, kompensasi, hubungan antar kolega dan atasan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan diri. Pegawai yang puas cenderung lebih berkomitmen, lebih produktif, dan lebih mampu menangani tekanan kerja (Hilamaya et al., 2021).

Dalam aktivitas operasional PT X, karyawan menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, sistem kerja bergilir, serta tanggung jawab keselamatan yang besar sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja. Kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal, seperti fasilitas kerja dan aspek keamanan, juga menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Kombinasi kondisi tersebut memengaruhi psikologis karyawan, menurunkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kontribusi penelitian ini meliputi: (1) Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia serta menjadi dasar bagi penelitian – penelitian selanjutnya; (2) secara praktis, Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Stres kerja merupakan isu krusial dalam konteks organisasi modern karena muncul sebagai respons terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis maupun fisik karyawan. Berbagai studi menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, kinerja, dan produktivitas karyawan,

serta dapat meningkatkan risiko penurunan efektivitas operasional organisasi (Yusnani & Poerwita Sary, 2019). Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara aspek fisik dan psikis sehingga memengaruhi emosi, proses kognitif, dan perilaku individu dalam bekerja (Sule & Priansa, 2018). Apabila kondisi ini berlangsung secara berkelanjutan tanpa pengelolaan yang tepat, stres kerja berpotensi meningkatkan intensi turnover serta melemahkan keberlanjutan kinerja organisasi. Meskipun demikian, kajian empiris yang membahas stres kerja dalam keterkaitannya dengan mekanisme psikologis karyawan masih menunjukkan hasil yang beragam, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperjelas peran stres kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan pada konteks organisasi tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merepresentasikan kondisi tempat karyawan menjalankan aktivitas kerjanya sehari-hari, yang mencakup dimensi fisik, sosial, dan psikologis. Lingkungan kerja yang dirancang secara baik mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mendorong mereka untuk menampilkan kinerja terbaik. Dukungan fasilitas kerja yang memadai serta pengaturan kerja yang efektif akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Menurut Siagian (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh sarana dan prasarana yang digunakan, tata ruang kerja, metode pelaksanaan pekerjaan, serta sistem pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lebih lanjut, lingkungan kerja juga berperan sebagai ruang interaksi sosial dan psikologis yang memengaruhi sikap serta perilaku karyawan dalam organisasi. Menurut Maya (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari berbagai faktor internal organisasi yang memengaruhi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan aspek strategis yang perlu direncanakan dan dikelola oleh manajemen perusahaan sejak awal pembentukan organisasi guna mendukung kesejahteraan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merefleksikan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi, yang mencakup aspek kemampuan, keterampilan, serta hasil kerja yang dihasilkan. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas output, tetapi juga dari kualitas, efektivitas, dan efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Widarko 2022). Perilaku kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari menjadi indikator penting dalam menilai kinerja secara keseluruhan, karena kinerja yang optimal akan menghasilkan

output kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Sejalan dengan itu, Ali et al., (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kontribusi finansial maupun nonfinansial yang secara langsung mendukung keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menghasilkan hasil kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi atas sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai yang dianggap penting oleh individu. Kepuasan kerja tercermin dalam perasaan positif serta perilaku konstruktif karyawan terhadap organisasi, yang menunjukkan adanya penerimaan dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalani (Afandi 2018; Sule 2018). Sebaliknya, ketidaksesuaian antara imbalan, karakteristik pekerjaan, dan kondisi kerja dengan harapan karyawan berpotensi menimbulkan sikap negatif terhadap organisasi. Menurut Sutrisno et al., (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi emosional yang kompleks, yang muncul dari interaksi antara dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan karyawan dengan realitas kerja yang mereka alami. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi afektif yang menggambarkan tingkat keselarasan antara kebutuhan individu dan tuntutan pekerjaan, yang berperan penting dalam mendukung sikap kerja positif dan kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimiliki, seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik peran, serta tekanan waktu yang tinggi. Kondisi ini dapat menimbulkan ketegangan psikologis yang semakin diperparah oleh ketidakpastian kerja, tuntutan yang tidak realistis, serta minimnya dukungan organisasi, sehingga meningkatkan risiko kelelahan kerja dan penurunan konsentrasi (Roster 2020). Stres kerja yang berlangsung secara berkelanjutan dapat mengurangi motivasi, menurunkan kualitas penyelesaian tugas, dan melemahkan kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2019), Antonita (2017), Basit (2017), Hartono (2020), Wartono (2017) secara konsisten menemukan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja yanaji

dihasilkan menjadi kurang optimal. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat menciptakan kondisi fisik dan psikologis yang kondusif bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan fokus, motivasi, dan semangat kerja karyawan, serta meminimalkan gangguan yang dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung juga memberikan rasa nyaman secara psikologis dan fisik, yang berperan penting dalam pencapaian target organisasi. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Aji et al., (2015), Estiana et al., (2023), Ferawati (2017), Lestary (2017), Sinambela (2021), Syarif Ali (2017) Secara konsisten menemukan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja yang dihasilkan menjadi optimal. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja yang tinggi muncul ketika karyawan tidak mampu mengelola tekanan psikologis dan fisiologis yang berasal dari tuntutan pekerjaan, sehingga menimbulkan ketegangan yang berkepanjangan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja. Ketegangan akibat stres kerja berdampak pada meningkatnya kelelahan, menurunnya motivasi, serta berkurangnya rasa nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan cenderung merasa tidak puas terhadap kondisi kerja yang (Fairbrother 2003, Stacciarini 2017). Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi yang dilakukan oleh Agung et al., (2019), Hoboubi et al., (2017); Puspitawati (2021), Saputra, (2021), Singh et al., (2019). Secara konsisten menemukan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kepuasan kerja yang dihasilkan menjadi menurun. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H3: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai dengan suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan fasilitas fisik dan nonfisik yang memadai, dapat menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan, serta

semangat kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja (Nazera et al., 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang memberikan ruang komunikasi terbuka, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dan dukungan organisasi yang baik akan mendorong keterlibatan karyawan serta memperkuat perasaan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Yulistria 2022). Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi yang dilakukan oleh Aruan (2015), Irma (2020), Saputra (2021), Sopian (2024), Utami (2020). Secara konsisten menemukan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, baik yang bersumber dari lingkungan kerja, sistem penghargaan, hubungan antar rekan kerja, maupun peluang pengembangan karier, dapat mendorong terbentuknya kondisi psikologis yang positif dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, sehingga mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat terpenuhinya kebutuhan dan harapan karyawan terhadap pekerjaannya, yang berperan penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas kerja. Menurut Kreitner (2005) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Anitha J., (2014), Natalia (2019), Prasetyo et al., (2019), Sanjay (2007), Suryawan (2022). Secara konsisten menemukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

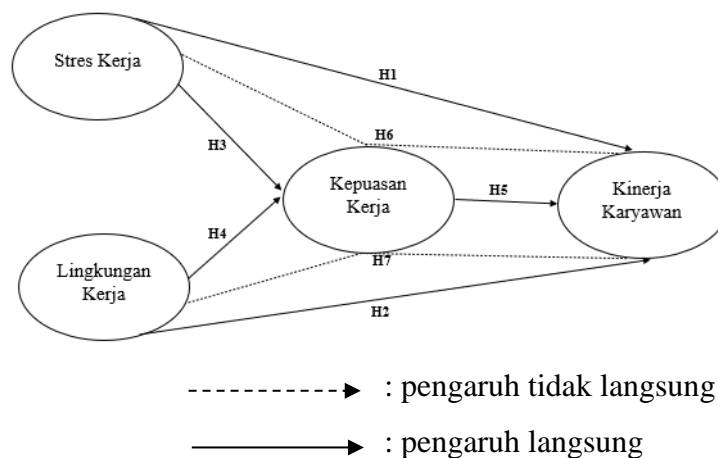
H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kondisi fisik dan psikologis karyawan, yang selanjutnya berdampak pada penurunan kinerja. Namun demikian, dampak negatif stres kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung, karena dapat dipengaruhi oleh kondisi psikologis lain yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja berperan sebagai faktor penyeimbang yang mampu meredam dampak negatif stres kerja terhadap kinerja, sehingga karyawan tetap dapat mempertahankan performa kerja yang optimal meskipun berada dalam tekanan (Adawiyah, 2015). Menurut Narayanan (1999) juga menyatakan bahwa stres kerja memengaruhi kondisi fisik dan perilaku karyawan, namun pengelolaan stres yang didukung

oleh tingkat kepuasan kerja yang baik dapat membantu karyawan tetap termotivasi dan produktif. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Ariansy (2022), Diama et al., (2019), Prawira (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan, keamanan, serta hubungan sosial yang harmonis akan membentuk persepsi positif karyawan terhadap organisasi, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi, yang tercermin dari perasaan dihargai, hubungan kerja yang baik, serta kondisi kerja yang mendukung, mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Dalam konteks ini, kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Widodo (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, khususnya ketika organisasi menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung oleh kondisi fisik kerja yang memadai seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan. Sejumlah penelitian empiris juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Kadek (2023), Putri (2022), Siringoringo (2022) Berdasarkan landasan teori, temuan penelitian terdahulu, serta penalaran logis tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Menurut Uma Sekaran (2017) penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika dengan meneliti dan mengambil informasi dari suatu populasi yang ditetapkan secara statistik sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk menguji asumsi atau hipotesis. Data penelitian diperoleh melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara daring melalui Google Form. Objek dari penelitian ini adalah PT X. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 198 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlahnya masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Dari 198 kuesioner yang disebarakan, sebanyak 123 kuesioner kembali dan dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEMPLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0

Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui kuesioner *Google Form*. Kuesioner disusun untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, yaitu stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring menggunakan *Google Form* kepada karyawan yang bekerja di PT X guna memudahkan proses pengisian serta meningkatkan tingkat respons responden. Instrumen penelitian diadaptasi dari berbagai penelitian terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Variabel stres kerja diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Vijayan Sardar (2018) yang mencakup *Workload stress*, *Job security stress*, *Shift work stress*. Variabel lingkungan kerja diukur menurut Sedarmayanti (2011), yang mencakup Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan pengukuran menurut Tabouli (2016) yaitu mencakup *Efficiency*, *Planning*, *Creativity and innovation*, *Making Efforts*. Sementara itu variabel kepuasan kerja diukur menggunakan pengukuran menurut Chan Yin-Fah et al., (2010) yaitu mencakup Kepuasan kerja intrinsik, Kepuasan kerja ekstrinsik dan Kepuasan kerja umum.

Tabel 1. Pengukuran Variabel.

Variabel	Kuesioner
Stres Kerja	SK1. Saya merasa kekurangan bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas
	SK2. Saya merasa rekan kerja saya tidak efisien dalam bekerja
	SK3. Saya sering mengalami tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
	SK4. Saya merasa bertanggung jawab atas terlalu banyak tugas atau proyek sekaligus
	SK5. Saya sering khawatir akan kehilangan pekerjaan (PHK)
	SK6. Saya merasa gaji yang saya terima saat ini terlalu rendah dibandingkan beban kerja saya
	SK7. Saya merasa cemas dengan masa depan pensiun saya di perusahaan ini
	SK8. Saya merasa harus memiliki koneksi (orang dalam) agar bisa maju dalam karier
	SK9. Saya merasa kelelahan mental akibat sistem kerja shift
	SK10. Sistem kerja shift mengganggu kehidupan keluarga saya
	SK11. Sistem kerja shift menyebabkan gangguan dalam kehidupan sosial dan rumah tangga saya
	SK12. Saya merasa tidak nyaman saat membandingkan kondisi kerja saya dengan pekerja shift lainnya.
Lingkungan Kerja	LK1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja saya cukup dan tidak mengganggu pekerjaan
	LK2. saya merasa suhu udara di tempat kerja nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi kerja
	LK3. Kelembapan udara di tempat kerja saya mendukung kenyamanan saat bekerja
	LK4. Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja baik dan membuat saya tetap segar saat bekerja
	LK5. Saya merasa kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya
	LK6. Saya tidak terganggu oleh getaran dari mesin atau peralatan kerja di tempat kerja
	LK7. Saya merasa tidak nyaman karena adanya bau tidak sedap di tempat kerja
	LK8. Saya merasa warna diruangan kerja saya mendukung suasana kerja yang nyaman
	LK9. Dekorasi di tempat kerja saya membuat suasana kerja menjadi lebih baik
	LK10. Saya merasa aman selama bekerja di lingkungan kerja saat ini
	LK11. Saya merasa musik di tempat kerja membantu meningkatkan semangat kerja saya
	LK12. Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja saya
	LK13. Saya merasa atasan saya memberikan perhatian, dukungan, dan komunikasi yang baik kepada saya
	LK14. Saya merasa nyaman dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan sesama karyawan
	LK15. Saya merasa hubungan saya dengan bawahan berjalan dengan baik dan penuh saling menghargai
Kinerja Karyawan	KK1. Saya merasakan dedikasi, keseriusan dan kemampuan untuk bertanggung jawab pada pekerjaan saya
	KK2. Saya menikmati keterampilan profesional atau profesionalisme dan teknis pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien
	KK3. Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ada
	KK4. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan
	KK5. Saya merencanakan pekerjaan sebelum memulai kontribusi dalam pelaksanaannya untuk menetapkan tujuan yang perlu dicapai.
	KK6. Saya memiliki kemampuan untuk merencanakan pekerjaan saya dan pencapaiannya sesuai dengan jadwal yang direncanakan
	KK7. Saya merencanakan pekerjaan sebelum memulai pelaksanaannya

Variabel	Kuesioner
Kepuasan Kerja	KK8. Saya meningkatkan kemampuan untuk fokus pada penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan secara otomatis
	KK9. Saya berhati – hati atau tertarik untuk membuat perubahan dalam metode kerja setiap periode
	KK10. Saya menghadiri untuk mengulangi apa yang dilakukan orang lain dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan
	KK11. Saya merasa bosan mengulangi prosedur yang sama dalam melakukan pekerjaan
	KK12. Saya memiliki kemampuan untuk mengemukakan ide dan solusi dengan cepat dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan pekerjaan
	KK13. Saya memiliki kemampuan untuk mengekspresikan pikiran dengan lancar dan bebas
	KK14. Merasa bangga terhadap pekerjaan merupakan motivasi bagi saya untuk melakukan usaha ekstra
	KK15. Saya memiliki keinginan dan kemauan untuk bekerja di luar jam kerja
	KK16. Saya ingin memberikan manfaat tambahan kepada karyawan untuk memotivasi mereka agar berusaha lebih keras
	KK17. Administrasi memberikan upah kepada karyawan yang melaksanakan tugas kerja mereka dengan baik
	JS1. Saya merasa selalu memiliki pekerjaan untuk dikerjakan sehingga tetap sibuk sepanjang waktu
	JS2. Saya memiliki kebebasan untuk menggunakan cara saya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan
	JS3. Pekerjaan saya memberi kesempatan untuk mengerjakan tugas yang beragam dan tidak monoton
	JS4. Saya merasa dihargai oleh lingkungan sekitar karena peran saya di tempat kerja
	JS5. Saya dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan hati nurani
	JS6. Saya merasa pekerjaan ini memberikan peluang kerja tetap
	JS7. Saya memiliki kesempatan untuk membantu orang lain dalam pekerjaan saya
	JS8. Saya dapat mempunyai kesempatan menggunakan kemampuan sendiri
	JS9. Saya diberikan kebebasan untuk menggunakan penilaian sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan
	JS10. Saya diberi ruang kesempatan mencoba cara kerja saya sendiri selama tetap mencapai hasil yang diharapkan
JS11. Saya merasa bangga dan puas atas hasil kerja yang saya capai	
JS12. Saya memiliki kesempatan memimpin atau mengarahkan rekan kerja dalam pelaksanaan tugas	
JS13. Saya puas dengan cara atasan memperlakukan dan menghargai hasil pekerjaan saya	
JS14. Saya percaya atas saya kompeten dalam mengambil keputusan yang berdampak pada tim	
JS15. Saya merasa kebijakan perusahaan dijalankan secara adil dan prosedur	
JS16. Saya puas dengan gaji dan merasa sesuai dengan beban kerja yang saya jalankan	
JS17. Saya melihat adanya kesempatan untuk promosi atau kenaikan jabatan di masa depan	
JS18. Saya sering menerima pengakuan atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik	
JS19. Secara umum, saya merasa puas dengan kondisi kerja di perusahaan saat ini	
JS20. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan – rekan kerja saya	

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling– Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan kausal antarvariabel secara simultan serta tidak

memerlukan asumsi distribusi data normal Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai factor loading dan Average Variance Extracted (AVE). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai factor loading $\geq 0,70$, serta nilai AVE $\geq 0,50$ (Ghozali, 2023). Uji validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai cross loading, di mana setiap indikator harus memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lain. Sementara itu, uji reliabilitas dinilai berdasarkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan kriteria nilai $\geq 0,70$ yang menunjukkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali, 2023). Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi data penelitian, evaluasi outer model untuk memastikan indikator yang digunakan valid dan reliabel, serta evaluasi inner model dengan melihat nilai koefisien determinasi (R-Square) dan predictive relevance (Q-Square). Semakin tinggi nilai R², semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen dalam model penelitian. Menurut Ghozali (2023) interpretasi nilai R-Square (R²) dalam SEM-PLS dibedakan berdasarkan kategorinya, yaitu nilai R² sebesar $\geq 0,75$ menunjukkan model yang kuat, nilai R² $\geq 0,50$ menunjukkan model yang sedang (moderate), dan nilai R² $\geq 0,25$ menunjukkan model yang lemah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Deskripsi Responden.

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	43	35%
Laki-laki	80	65%
Jumlah	123	100%

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentas
SMA	16	13%
D3	43	10,6%
S1	83	67,5%
S2	11	8,9%
S3	-	-
Jumlah	123	100%

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	3	(2,4%)
1-5 Tahun	20	(16,3%)
6-10 Tahun	45	(36,5%)
>10 Tahun	50	(40,7)
Lainnya	5	(4,1%)
Jumlah	123	100%

Profil responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 80 orang (65%) sedangkan yang berjenis perempuan sebanyak 43 orang (35%). Berdasarkan kelompok pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 16 orang (13%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 43 orang (10,6%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 83 orang (67,5%), pendidikan terakhir S2 sebanyak 11 orang (8,9%). Selanjutnya responden dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 3 orang (2,4%) , masa kerja 1-5 tahun sebanyak 20 orang (16,3%), masa kerja 6-10 tahun 45 orang (36,5%), masa kerja >10 tahun sebanyak 50 orang (40,7%), lainnya sebanyak 5 orang (4,1%).

Tabel 3. Hasil Validitas Konvergen.

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Signifikansi (0,7)
Stres Kerja	SK 1	0.933	0.847	Valid
	SK 10	0.918		Valid
	SK 11	0.923		Valid
	SK 12	0.939		Valid
	SK 2	0.898		Valid
	SK 3	0.929		Valid
	SK 4	0.915		Valid
	SK 5	0.896		Valid
	SK 6	0.908		Valid
	SK 7	0.931		Valid
	SK 8	0.926		Valid
	SK 9	0.929		Valid
	Lingkungan Kerja	LK 1		0.932
LK 10		0.911	Valid	
LK 11		0.899	Valid	
LK 12		0.898	Valid	
LK 13		0.923	Valid	
LK 14		0.922	Valid	
LK 15		0.890	Valid	
LK 2		0.889	Valid	
LK 3		0.923	Valid	
LK 4		0.894	Valid	
LK 5		0.924	Valid	
LK 6		0.926	Valid	
LK 7		0.917	Valid	
LK 8		0.923	Valid	
LK 9		0.932	Valid	
Kinerja Karyawan	KK 1	0.907	0.841	Valid
	KK 10	0.929		Valid
	KK 11	0.921		Valid
	KK 12	0.916		Valid
	KK 13	0.913		Valid
	KK 14	0.931		Valid
	KK 15	0.905		Valid
	KK 16	0.909		Valid
	KK 17	0.931		Valid
	KK 2	0.904		Valid
	KK 3	0.913		Valid
	KK 4	0.922		Valid
KK 5	0.933	Valid		

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Signifikansi (0,7)
Kepuasan Kerja	KK 6	0.911	0.847	Valid
	KK 7	0.906		Valid
	KK 8	0.913		Valid
	KK 9	0.921		Valid
	JS 1	0.929		Valid
	JS 10	0.913		Valid
	JS 11	0.922		Valid
	JS 12	0.918		Valid
	JS 13	0.914		Valid
	JS 14	0.919		Valid
	JS 15	0.923		Valid
	JS 16	0.916		Valid
	JS 17	0.929		Valid
	JS 18	0.897		Valid
	JS 19	0.914		Valid
	JS 2	0.926		Valid
	JS 20	0.923		Valid
	JS 3	0.906		Valid
	JS 4	0.922		Valid
	JS 5	0.936		Valid
JS 6	0.902	Valid		
JS 7	0.933	Valid		
JS 8	0.923	Valid		
JS 9	0.934	Valid		
SK 9	0.929	Valid		

Seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dapat diterima atau dapat dikatakan ideal dan nilai *loading factor* lebih dari 0,7 seperti yang ditunjukkan pada Tabel oleh karena itu, hasil pengujian validitas konvergen yang menggunakan *loading factor* menunjukkan validitas yang baik, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur dengan akurat. Selain itu, validitas diskriminan juga dapat ditinjau melalui nilai *Average Variance Extravted* (AVE) yang merefleksikan sejauh mana suatu konstruk dapat menjelaskan varians dan indikator-indikatornya. Umumnya, nilai AVE yang baik adalah di atas 0,5 yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menangkap lebih dari separuh dari indikator yang menyusunnya. Selanjutnya untuk nilai AVE pada variabel menunjukkan Stres Kerja (X1) 0.847, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.835, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.841, Kepuasan Kerja (M) sebesar 0.847 dimana masing-masing dari nilai tersebut memiliki >0,5 sehingga dapat diketahui bahwa variabel yang ada dapat menggambarkan lebih dari setengah dari varian setiap indikatornya.

Tabel 4. Hasil Validitas Diskriminan.

Indikator	Stres Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (M)
SK 1	0.933	0.123	-0.308	-0.251
SK 10	0.918	0.123	-0.324	-0.291
SK 11	0.923	0.094	-0.331	-0.301
SK 12	0.939	0.112	-0.342	-0.301
SK 2	0.898	0.144	-0.323	-0.269
SK 3	0.929	0.115	-0.361	-0.289
SK 4	0.915	0.106	-0.345	-0.285

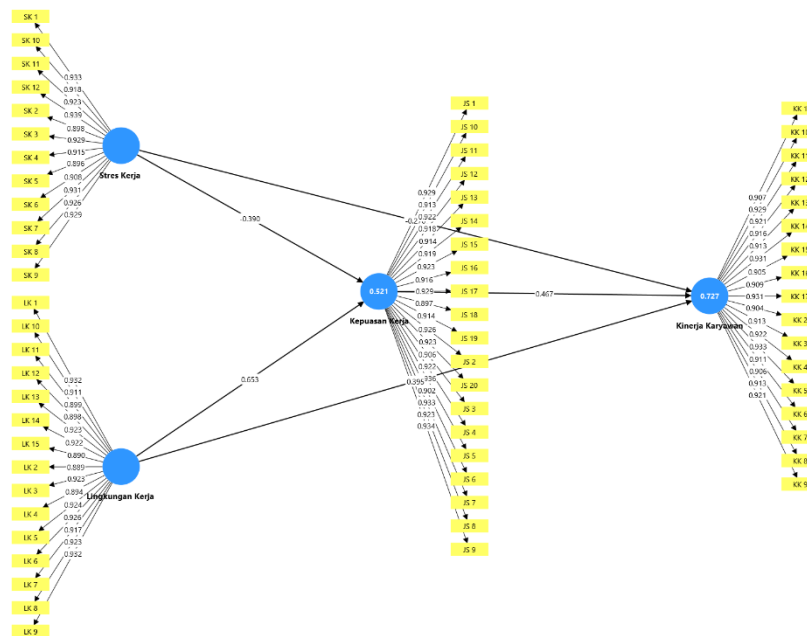
Indikator	Stres Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (M)
SK 5	0.896	0.130	-0.328	-0.222
SK 6	0.908	0.093	-0.383	-0.318
SK 7	0.931	0.134	-0.323	-0.288
SK 8	0.926	0.089	-0.327	-0.286
SK 9	0.929	0.021	-0.391	-0.353
LK 1	0.095	0.932	0.599	0.562
LK 10	0.091	0.911	0.596	0.542
LK 11	0.100	0.899	0.576	0.549
LK 12	0.094	0.898	0.585	0.598
LK 13	0.150	0.923	0.580	0.530
LK 14	0.112	0.922	0.593	0.596
LK 15	0.137	0.890	0.560	0.514
LK 2	0.126	0.889	0.566	0.492
LK 3	0.079	0.923	0.593	0.577
LK 4	0.054	0.894	0.612	0.571
LK 5	0.116	0.924	0.606	0.595
LK 6	0.083	0.926	0.620	0.569
LK 7	0.116	0.917	0.567	0.523
LK 8	0.092	0.923	0.602	0.556
LK 9	0.126	0.932	0.626	0.555
KK 1	-0.383	0.597	0.907	0.735
KK 10	-0.353	0.574	0.929	0.728
KK 11	-0.388	0.620	0.921	0.736
KK 12	-0.279	0.592	0.916	0.747
KK 13	-0.280	0.571	0.913	0.700
KK 14	-0.305	0.633	0.931	0.783
KK 15	-0.390	0.593	0.905	0.701
KK 16	-0.330	0.599	0.909	0.677
KK 17	-0.298	0.597	0.931	0.745
KK 2	-0.351	0.564	0.904	0.732
KK 3	-0.343	0.544	0.913	0.696
KK 4	-0.361	0.576	0.922	0.763
KK 5	-0.314	0.667	0.933	0.751
KK 6	-0.370	0.594	0.911	0.696
KK 7	-0.382	0.549	0.906	0.720
KK 8	-0.301	0.632	0.913	0.713
KK 9	-0.364	0.601	0.921	0.725
JS 1	-0.292	0.548	0.723	0.929
JS 10	-0.266	0.538	0.708	0.913
JS 11	-0.267	0.575	0.726	0.922
JS 12	-0.285	0.547	0.707	0.918
JS 13	-0.240	0.566	0.760	0.914
JS 14	-0.281	0.567	0.734	0.919
JS 15	-0.314	0.530	0.721	0.923
JS 16	-0.290	0.625	0.757	0.916
JS 17	-0.276	0.546	0.704	0.929
JS 18	-0.229	0.584	0.723	0.897
JS 19	-0.302	0.550	0.697	0.914
JS 2	-0.292	0.579	0.756	0.926
JS 20	-0.296	0.529	0.691	0.923
JS 3	-0.338	0.548	0.742	0.906
JS 4	-0.336	0.563	0.744	0.922
JS 5	-0.304	0.557	0.776	0.936
JS 6	-0.256	0.546	0.694	0.902
JS 7	-0.283	0.572	0.733	0.933
JS 8	-0.311	0.581	0.721	0.923
JS 9	-0.334	0.544	0.759	0.934

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki tingkat validitas diskriminan yang memadai. Hal ini terlihat dari hasil korelasi indikator terhadap konstruk sesuai, dimana setiap indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi pada konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh, indikator SK (Stres Kerja) memiliki nilai loading tertinggi berkisar antara 0.939 terhadap konstruk Stres Kerja, yang lebih tinggi korelasinya dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu membedakan konstraknya masing-masing dengan baik. Dengan demikian, model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan (Ghozali, 2023)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.984	0.985	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.986	0.986	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.988	0.988	Reliabel
Kepuasan Kerja (M)	0.990	0.991	Reliabel

Dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik, seperti yang ditunjukkan oleh hasil Tabel. Nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7 dan nilai *Cronbanch's Alpha* lebih dari 0,7 yang menunjukan bahwa alat tersebut dapat digunakan kembali dengan hasil yang sama.



Gambar 2. Hasil PLS.

Tabel 6. Analisis Deskriptif Variabel.

Variabel	Total Mean	Keterangan
Stres Kerja (X1)	2.985	Cukup
Lingkungan Kerja (X2)	2.960	Cukup
Kinerja Karyawan (Y)	3.003	Cukup
Kepuasan Kerja(M)	2.979	Cukup

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel stres kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata yang tergolong tinggi, masing-masing sebesar 2.985 dan 2.979, yang menunjukkan persepsi responden yang cukup terhadap stres dan tingkat kepuasan kerja. Sementara itu, variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata yang tergolong cukup, masing-masing sebesar 2.960 dan 3.003, yang mengindikasikan bahwa responden relatif cukup optimal dalam kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan kondisi kerja yang cukup kondusif di lingkungan PT X.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Variabel	R-square	Model Prediksi
Kinerja Karyawan (Y)	0.727	Moderat
Kepuasan Kerja (M)	0.521	Moderat

Pada hasil Tabel variabel Kinerja Karyawan, diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0.727, yang berarti bahwa Kinerja Karyawan secara langsung dipengaruhi Stres kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 72,7% juga termasuk dalam kategori pengaruh moderat. Adapun 27,3% dijelaskan faktor – faktor lain di luar model penelitian ini. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0.521 setelah dihitung melalui SmartPls. Dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel dalam model sebesar 0.513, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi secara langsung oleh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 51,3% yang termasuk dalam kategori moderat. Sementara itu 48,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil *F-Square*.

Varibel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Stres Kerja (X1)	0.312	0.200		
Lingkungan Kerja (X2)	0.879	0.300		
Kinerja Karyawan (Y)				
Kepuasan Kerja (M)		0.383		

Berdasarkan hasil pengujian F-Square pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai, stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,312 yang diartikan berpengaruh moderat, kemudian stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,200 yang diartikan berpengaruh moderat. lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,879 yang diartikan berpengaruh kuat. Sementara itu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,300 yang diartikan

berpengaruh moderat. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,383 yang diartikan berpengaruh kuat.

Tabel 10. Hasil Pengaruh Langsung.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
Stres Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (M)	-0.390	-0.393	0.059	6.651	0.000	Negatif Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)-> Kepuasan Kerja (M)	0.653	0.653	0.053	12.329	0.000	Signifikan
Stres Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.270	-0.271	0.056	4.827	0.000	Negatif Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)-> Kinerja Karyawan (Y)	0.395	0.396	0.061	6.424	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.467	0.465	0.061	7.677	0.000	Signifikan

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai original sample sebesar -0.390 dan nilai t-statistic sebesar $6.651 > 1,98$. Nilai P Values sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai original sample sebesar 0.653 dan nilai statistic sebesar $12.329 > 1,98$. Nilai P Values sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai original sample sebesar -2.70 dan nilai t-statistic sebesar $4.827 > 1,98$. Nilai P Values sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai original sample sebesar 0.395 dan nilai t-statistic sebesar $6.424 > 1,98$. Nilai P Values sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai original sample sebesar 0,467 dan nilai t-statistic sebesar $7,677 > 1,98$. Nilai P Values sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Pengaruh Tidak Langsung.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keterangan
Stres Kerja (X1)						
-> Kepuasan Kerja (M) -> Kinerja Karyawan(Y)	-0.182	-0.183	0.038	4.763	0.000	Negatif Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (M) -> Kinerja Karyawan(Y)	0.305	0.304	0.048	6.299	0.000	Positif dan signifikan

Berdasarkan pada Tabel yang menunjukkan hasil perhitungan dengan *bootstrapping*. Hasil perhitungan ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja telah ditunjukkan dengan original sample -0.182 dan nilai t-statistic $4.763 > 1.98$ dengan nilai p-value 0,000 yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung tersebut bersifat negatif signifikan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan dari nilai original sampel sebesar 0.305 dan nilai t-statistic sebesar $6.299 > 1.98$ dengan nilai p-value 0,000. Sehingga pengaruh tidak langsung tersebut bersifat signifikan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
1	Stres Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (M)	-0.390	6.651	0.000	Diterima
2	Lingkungan Kerja (X2)-> Kepuasan Kerja (M)	0.653	12.329	0.000	Diterima
3	Stres Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (M)	-0.390	6.651	0.000	Diterima
4	Lingkungan Kerja (X2)-> Kinerja Karyawan (Y)	0.395	6.424	0.000	Diterima
5	Kepuasan Kerja (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.467	7.677	0.000	Diterima
6	Stres Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (M) -> Kinerja Karyawan(Y)	-0.182	4.763	0.000	Diterima
7	Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (M) -> Kinerja Karyawan(Y)	0.305	6.299	0.000	Diterima

Pertama, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, yang menunjukkan bahwa karyawan PT X telah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan tingkat kinerja yang relatif memadai, meskipun masih dihadapkan pada tekanan kerja yang cukup. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang besar belum sepenuhnya menghambat kinerja karyawan, namun

berpotensi memengaruhi fokus, motivasi, dan tingkat kelelahan kerja. Oleh karena itu, meskipun kinerja karyawan tergolong cukup, peningkatan pengelolaan stres kerja tetap diperlukan agar kinerja dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ahmad et al., (2019), Antonita (2017), Basit (2017), Hartono (2020), Wartono (2017) yang menemukan pengaruh stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan konsentrasi, semangat, serta efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT X relatif baik, namun masih memerlukan peningkatan terutama pada aspek kenyamanan dan fasilitas kerja. Sejalan dengan hal tersebut, hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan menggambarkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal karena masih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja yang lebih kondusif diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas, motivasi, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Aji et al., (2015), Estiana et al., (2023), Ferawati (2017), Lestary (2017), Sinambela (2021), Syarif Ali (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Stres kerja dapat menurunkan motivasi, mengganggu konsentrasi, serta menimbulkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya mengurangi kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel stres kerja mengindikasikan adanya tekanan kerja di PT X yang bersumber dari beban dan tanggung jawab kerja yang tinggi di sektor minyak dan gas. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Sejalan dengan itu, variabel kepuasan kerja menggambarkan bahwa tingkat kepuasan karyawan belum sepenuhnya optimal akibat tuntutan pekerjaan serta kondisi kerja yang dirasakan sebagian karyawan masih kurang mendukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Agung et al., (2019), Hoboubi et al., (2017); Puspitawati (2021), Saputra, (2021), Singh et al., (2019). yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keempat, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H4 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan semangat, motivasi, serta rasa betah karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT X tergolong baik, namun masih memerlukan peningkatan, terutama pada aspek kenyamanan dan fasilitas penunjang kerja di lapangan. Sejalan dengan hal tersebut, variabel kepuasan kerja juga menggambarkan bahwa tingkat kepuasan karyawan belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang perlu diperbaiki agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan merasa puas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Aruan (2015), Irma (2020), Saputra (2021), Sopian (2024), Utami (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kelima, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H5 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta berupaya memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan. Kepuasan kerja menciptakan kondisi psikologis yang positif, yang mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan produktif. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan PT X pada dasarnya telah merasakan kepuasan dalam bekerja, meskipun tingkat kepuasan tersebut belum sepenuhnya optimal. Tingkat kepuasan yang ada mampu mendorong semangat dan tanggung jawab kerja karyawan, namun masih diperlukan peningkatan agar dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih maksimal. Sejalan dengan itu, variabel kinerja karyawan mencerminkan bahwa kinerja karyawan telah berjalan dengan baik, tetapi masih memiliki ruang untuk ditingkatkan seiring dengan optimalisasi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Anitha J., (2014), Natalia (2019), Prasetyo et al., (2019), Sanjay (2007), Suryawan (2022), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keenam, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, sehingga H6 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel stres kerja menunjukkan bahwa karyawan PT X

masih mengalami tekanan kerja pada tingkat sedang akibat tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang tinggi. Kondisi tersebut memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang menggambarkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasa puas terhadap kondisi kerja yang ada. Sementara itu, variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam menjaga kinerja agar tetap berjalan, meskipun belum sepenuhnya mendorong kinerja yang optimal. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai penghubung yang mampu meredam dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ariansy (2022), Diama et al., (2019), Prawira (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ketujuh, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sehingga H7 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat hubungan antar rekan kerja, serta meningkatkan rasa aman dan motivasi karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan menandakan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT X telah tergolong baik, namun masih memerlukan peningkatan agar dapat mendukung produktivitas kerja secara optimal. Sejalan dengan itu, variabel kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan masih berada pada tingkat sedang. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fasilitas, kenyamanan, maupun hubungan sosial di tempat kerja, akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Kadek (2023), Putri (2022), Siringoringo (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan PT X, yang menunjukkan bahwa meningkatnya tekanan kerja cenderung menurunkan tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung mampu meningkatkan sikap positif karyawan serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, tanggung jawab, dan produktivitas kerja yang lebih baik. Lebih lanjut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme penting dalam menjembatani pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang belum mencakup seluruh karyawan serta keterbatasan metode pengumpulan data yang dilakukan secara jarak jauh akibat lokasi penelitian di luar Yogyakarta. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menggunakan metode pengumpulan data yang lebih variatif, serta menambahkan variabel lain yang relevan. Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja, perbaikan kualitas lingkungan kerja, serta peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi perhatian utama manajemen guna menjaga stabilitas kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Adawiyah, R. (2015). *Stres kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*, 3(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Priyono.
- Agung, A., Surya, A., Wayan, D., & Supartha, G. (2019). Effect of work stress on work satisfaction and organizational commitments of employees. *International Journal of Business, Economics and Law*, 20.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3).
- Aji, A., Budianto, T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.
- Ali, Z., Sabir, S., & Mehreen, A. (2019). Predicting engagement and performance through firm's internal factors: Evidence from textile sector. *Journal of Advances in Management Research*, 16(5), 763–780. <https://doi.org/10.1108/JAMR-11-2018-0098>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Antonita Christy, N., & Sholihati Amalia, D. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).

- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia bagian fillpack. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 1–10.
- Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance.
- Chan Yin-Fah, B., Sok Foon, Y., & Chee-Leong, L. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8).
- Diana, A. A., Diputra, P., Bagus, I., & Surya, K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7986–8015. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.V8.I2.P16>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–350. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Interpersonal trust, stress and satisfaction at work: An empirical study. *Personnel Review*, 43(1), 96–115. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2012-0043>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2023). *SmartPLS 4.0: Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi*.
- Hartono, J. S. (2020). *Steven-Prasetio-2020-stres-js-perf*.
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, S. (2021). Employee performance is reviewed from leadership style, motivation, job satisfaction and work environment. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 5.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Kadek Ita Lestari, N. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung. 3(2).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Organizational behavior*.
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26.

- Maya Silviani, Rahim, A. R., & Rasulong, I. (2019). Pengaruh pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKD Kabupaten Takalar.
- Narayanan, L., Menon, S., & Spector, P. E. (1999). *Stress and emotion*.
- Natalia. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka, 7(1).
- Nazera, F., Suan, W. L., Dass, M., Beng, K., Anthony, K., & Daniel, C. (2024). The influence of the working environment on job satisfaction in private banks of Malaysia. *J.Bio.Sc*, 6(6), 6112–6121. <https://doi.org/10.33472/afjbs.6.6.2024.6112-6121>
- Prasetyo, E. T. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan housekeeping department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5060. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.V08.I08.P13>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How job stress affect job satisfaction and employee performance in four-star hotels. *International Journal of Applied Business and International Management*, 6(2), 25–32. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1168>
- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Jesya*, 5(2), 1348–1363. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.738>
- Roster, C. A., & Ferrari, J. R. (2020). Does work stress lead to office clutter, and how? *Environment and Behavior*, 52(9), 923–944. <https://doi.org/10.1177/0013916518823041>
- 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>
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*. PT Refika Aditama.
- Setyo Widodo, D. (2014). Influence of leadership and work environment to job satisfaction and impact to employee performance. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26).
- Singh, M. M., Amiril, M., & Sabbarwal, S. (2019). Role of job stress on job satisfaction. *International Journal of Management Studies*, 6(4), 57–60. <https://doi.org/10.18843/ijms/v6i4/08>
- Siringoringo, L., Rijal, S., Rajab, A., & Sarjana STIEM Bongaya Makassar, P. (2022). Kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi: Sebuah studi tentang kinerja kerja karyawan. *Yume: Journal of Management*, 5(3), 273–281. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>
- Sopian, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>

- Stacciarini, T. S. G., & Pace, A. E. (2017). Confirmatory factor analysis of the appraisal of self-care agency scale–revised. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1378.2856>
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi: Membangun organisasi unggul di era perubahan*.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan: Review literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476–3482.
- Tabouli. (2016). Employee performance scale: Using CFA on Jumhouria Bank in Libya. *International Journal of Science and Research*, 5(6), 735–739. <https://doi.org/10.21275/v5i6.NOV164278>
- Tomy Sun Siagian, & Hazmanan Khair. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- Sekaran, U. (2017). *An easy way to help students learn, collaborate, and grow*.
- Vijayan, S. (2018). Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coimbatore.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan majalah *Mother and Baby*).
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Ekspresindo Jakarta. *Swabumi*, 10(2), 121–131.
- Yusnani, E., & Poerwita Sary, F. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.