

PENGARUH STRESS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) UPT BEKASI

Rifqotur Rohmah¹, Muhammad Asif Khan², Eri Bukhari³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
rifqoturrohmah88@gmail.com

***Corresponding Author:** Rifqotur Rohmah rifqoturrohmah88@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Stress Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Received : 11, Jan

Revised : 21, Jan

Accepted: 16, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bekasi. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 110 responden. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel slovin yaitu berjumlah sebanyak 110 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang kemudian datanya di olah menggunakan alat analisis SmartPLS 4.0 untuk mengetahui hasil hipotesis serta mengukur validitas penelitian. Hasil data yang diperoleh menunjukan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Karyawan yang berkualitas dan termotivasi dapat memberikan dampak positif terhadap keberhasilan perusahaan, sementara karyawan yang tidak memiliki motivasi dan kesejahteraan yang baik cenderung menurunkan produktivitas (Nopi Nurhayati, 2024). Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik, meliputi perekrutan, pelatihan, kompensasi, serta pengelolaan hubungan industrial, sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Di PT PLN (Persero) UPT Bekasi, fenomena menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh kombinasi berbagai faktor, seperti stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi dapat merusak kualitas kerja dan menyebabkan penurunan produktivitas karyawan (Dharmawan Widiatmo, 2020), sementara motivasi yang rendah akan mengurangi semangat dan keinginan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Batubara et al., 2024). Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga mempengaruhi kinerja, di mana lingkungan yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Novitasari & Liana, 2024).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, yang berfungsi sebagai mediator antara stres, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja (Pokhrel, 2024). Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan kinerja, menyebabkan absensi, bahkan pengunduran diri.

PT PLN (Persero) UPT Bekasi, yang bergerak di sektor penyediaan tenaga listrik, memiliki sejumlah fasilitas pendukung untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Fasilitas yang ada meliputi ruang kantor untuk aktivitas administratif, ruang istirahat, kamar mandi, area parkir, serta area hijau untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Tabel berikut mengilustrasikan fasilitas yang disediakan oleh PT PLN (Persero) UPT Bekasi:

Tabel Fasilitas PT PLN (Persero) UPT Bekasi

No	Fasilitas	Jumlah	Deskripsi
1	Ruang Kantor	15 Ruangan	Ruang untuk pegawai melakukan aktivitas administrasi dan pekerjaan sehari-hari
2	Ruang Istirahat	3 Ruang	Ruangan untuk istirahat karyawan dengan fasilitas tempat duduk dan penyejukan
3	Kamar Mandi (Pria)	5 Unit	Kamar mandi yang disediakan untuk karyawan pria
4	Kamar Mandi (Pria)	5 Unit	Kamar mandi yang disediakan untuk karyawan pria
5	Parkir Kendaraan Bermotor	50 Unit	Area parkir untuk kendaraan roda dua dan roda empat bagi karyawan dan pengunjung.
6	Area Hijau (Taman)	2 area	Taman dengan vegetasi yang memberikan suasana asri dan nyaman di sekitar kantor.
7	Dapur/Area Makan	2 Unit	Area yang dilengkapi dengan fasilitas untuk makan dan menyimpan makanan bagi karyawan.
8	Gudang/Tempat Penyimpanan	4 Unit	Ruang untuk menyimpan peralatan kantor dan barang-barang lainnya yang diperlukan
9	Toilet Umum	10 Unit	Toilet yang disediakan untuk penggunaan umum oleh karyawan dan tamu.

10	Ruang Rapat / Meeting Room	1 Unit	Tempat penyimpanan obat-obatan dan fasilitas untuk pertolongan pertama pada keadaan darurat.
11	Ruang Server/IT	1 Ruang	Ruang yang digunakan untuk menyimpan perangkat IT, server, dan sistem komputer perusahaan
12	Apotek / Pertolongan Pertama	1 Unit	Tempat penyimpanan obat-obatan dan fasilitas untuk pertolongan pertama pada keadaan darurat.
13	Sistem Keamanan (CCTV, Satpam) 24 jam	1 Unit	Sistem pengawasan dan keamanan yang meliputi CCTV dan keberadaan petugas keamanan untuk menjaga area kantor 24 jam.
14	Alat Pemadam Kebakaran (APAR)	10 Unit	Alat pemadam api ringan (APAR) yang tersebar di area-area rawan kebakaran.
15	Ruang Loker Karyawan	2 Ruang	Ruangan untuk menyimpan barang-barang pribadi karyawan dalam loker yang disediakan

Berdasarkan analisis ini, perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk stres kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) UPT Bekasi.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Menurut (Susilowati et al., 2024), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan saat kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi di tempat kerja. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh seberapa baik karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil di lingkungan kerja mereka.

Menurut (Arianti et al., 2020), kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti upah, rekan kerja, dan promosi. (Ratih Tristianingsih et al., 2022) menambahkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja dengan lebih semangat dan produktif, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu pertama, Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yang berkaitan dengan kesempatan belajar, tanggung jawab, dan pengembangan diri (Arianti et al., 2020). Kedua, Kepuasan terhadap upah, yang mengukur seberapa adil dan layak karyawan merasa terhadap kompensasi yang diterima. Ketiga, Kepuasan terhadap promosi, yang terkait dengan peluang karyawan untuk berkembang di dalam organisasi. Selain itu, ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu kondisi kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta dukungan dari atasan yang

memberikan bimbingan dan supervisi yang efektif (Ratih Tristianingsih et al., 2022).

Kinerja Karyawan

Menurut (Pungkasan et al., 2024), kinerja adalah kemampuan karyawan dalam memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien. (Tabuk & Banjar, 2023) menambahkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan karyawan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Laia & Suryalena, 2024) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menguasai keterampilan tertentu serta mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dimensi utama yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas, waktu penyelesaian, serta kepatuhan terhadap aturan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi atribut fisik, kapasitas mental, dan sifat psikologis seseorang. Faktor lingkungan internal organisasi mencakup ketersediaan fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, serta kenyamanan di tempat kerja. Faktor eksternal berasal dari luar organisasi, seperti kondisi ekonomi makro yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, misalnya peningkatan inflasi yang tidak diimbangi dengan kenaikan upah dapat menurunkan kinerja. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan teknis, kepercayaan antarpegawai, serta ketersediaan waktu dan sumber daya yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal (Ratih Tristianingsih et al., 2022).

Stress Kerja

Menurut (Ratih Tristianingsih et al., 2022), stres kerja merupakan kondisi psikologis akibat tanggung jawab yang meningkat, yang dapat memengaruhi emosi, fisik, dan kinerja karyawan, seperti rasa cemas, sulit tidur, serta tekanan darah meningkat. (Ilham & Arif Partono Prasetyo, 2022) menjelaskan bahwa stres terbagi menjadi eustress (stres positif), yang meningkatkan semangat kerja, dan distress (stres negatif), yang menurunkan kinerja. Faktor penyebab stres meliputi beban kerja berlebih, konflik peran, ketidakpuasan kerja, kurangnya dukungan eksternal, hingga tantangan pribadi seperti konflik rumah tangga.

Menurut (Fish, 2020), stres juga dipicu oleh lingkungan kerja seperti kebisingan, suhu tinggi, serta situasi asing yang menimbulkan tekanan. Indikator stres kerja meliputi konflik antaranggota organisasi, komunikasi yang buruk, waktu kerja yang tidak cukup, sikap pimpinan yang kurang mendukung, serta beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan (Ratih Tristianingsih et al., 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendasari karyawan untuk bekerja lebih efektif demi mencapai tujuan organisasi (Sa'adah, L., & Munir, 2020). Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Dalam konteks individu, seseorang akan termotivasi jika memiliki tujuan yang jelas dan memahami cara mencapainya. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi penting untuk menentukan hasil kerja, terutama ketika semua partisipan memiliki tujuan yang sama dan bekerja sama untuk mencapainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi disiplin, daya inovasi, persepsi diri yang positif, kemampuan berprestasi dalam tugas, dan rasa pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan (Rahmawati et al., 2024). Motivasi karyawan juga dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Melani, 2016).

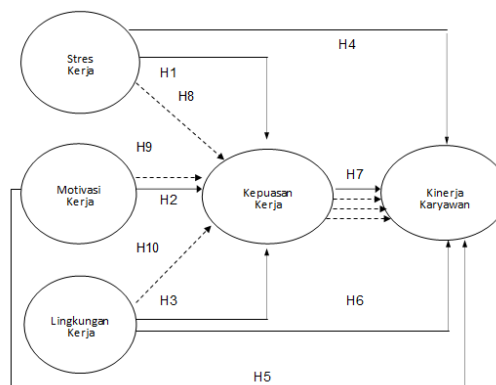
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan saat menjalankan tugas yang dapat memengaruhi produktivitas mereka (Noviandhi Sanggar Nirvandhi et al., 2023). Lingkungan kerja meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis yang berdampak pada kenyamanan serta kinerja pegawai (Ayunasrah et al., 2024). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan positif bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan psikis. Lingkungan fisik meliputi perencanaan ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi ruangan seperti pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, kebisingan, serta privasi visual dan akustik (Mahardika et al., 2024). Ruang kerja yang tertata rapi dan nyaman sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Lingkungan psikis meliputi beban kerja berlebih, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi akibat ketidaksesuaian harapan, serta perubahan organisasi atau kepemimpinan yang dapat menimbulkan stres. Selain itu, perselisihan antar individu atau kelompok dalam mencapai tujuan juga berpotensi menimbulkan konflik yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, luas area kerja, serta tata letak ruang kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas (Ratih Tristianingsih et al., 2022). Lingkungan kerja yang sehat akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran



Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami karyawan saat menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya, sehingga dapat mengganggu kesehatan fisik maupun mental (Yuridha, 2022). Menurut penelitian (Yuridha, 2022), stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama. Ketika stres kerja tidak dikelola dengan baik, hal tersebut menghambat karyawan dan membuat tujuan perusahaan sulit tercapai.

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bekasi.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam (Sa'adah, L., & Munir, 2020). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bekasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis (Noviandhi Sanggar Nirvandhi et al., 2023). Kepuasan kerja meningkat ketika karyawan merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan yang mendukung memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Bekasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami seseorang, semakin buruk dampaknya terhadap kinerja. Stres dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi, mudah marah, tekanan darah tinggi, kecemasan, sulit tidur, serta gangguan pencernaan (Yuridha, 2022).

H4: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bekasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sertiawan dan (Setiawan & Widarta, 2024), motivasi seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pencapaian berdampak positif signifikan terhadap kinerja. Keterlibatan karyawan menjadi mediator antara motivasi dan

kinerja, sehingga motivasi tinggi mendorong peningkatan kinerja. Perusahaan perlu strategi yang tepat untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (Arianti et al., 2020).

H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bekasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, dan tata letak kantor memengaruhi konsentrasi, kenyamanan, serta produktivitas (Novitasari & Liana, 2024). Selain itu, lingkungan kerja sosial, seperti hubungan dengan rekan kerja, dukungan atasan, dan budaya organisasi, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan mengurangi stres, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

H6: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bekasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh (Arritama, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H7: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bekasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, fisik, dan keuangan. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan mampu mengelola stres dengan baik, meningkatkan kinerja mereka. (Melani, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres dan produktivitas.

H8: Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) UPT Bekasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kepuasan kerja dapat memediasi secara sempurna hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Menurut (Sugama, 2017), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian memengaruhi kinerja. Penelitian juga menegaskan bahwa stres kerja memengaruhi kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berdampak langsung pada kinerja.

H9: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) UPT Bekasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Penelitian (Sugama, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H10: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) UPT Bekasi.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yang bertujuan menggambarkan fenomena sosial secara kuantitatif serta menganalisis hubungan antar variabel (Hayati, 2024). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Smart Partial Least Square* (SmartPLS) 4, yaitu model persamaan berbasis variabel laten.

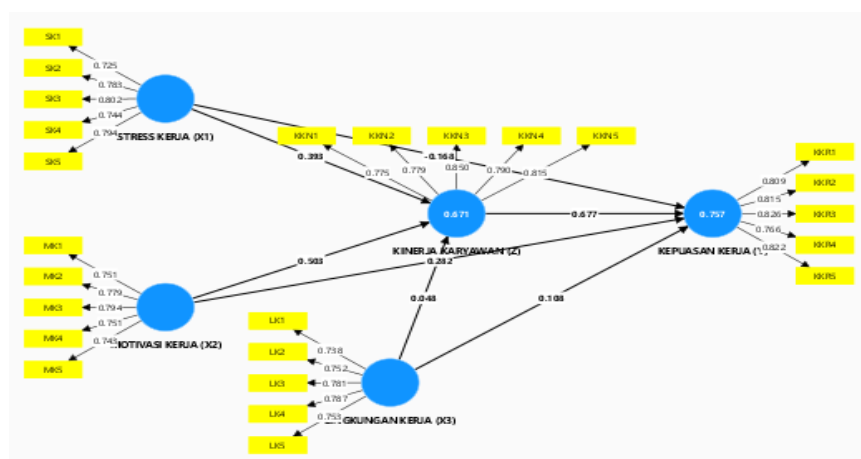
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bekasi, yang berjumlah 153 karyawan. Sampel ditentukan menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{153}{1 + 153(0,05)^2} = \frac{153}{1 + 0,3825} = \frac{153}{1,3825} = 110,669$$

Sehingga diperoleh 110 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling*, yaitu setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel menggunakan analisis statistik (Sutrisno et al., 2022). Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari berbagai literatur, jurnal, dan laporan terkait penelitian ini.

HASIL

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)



Uji outer model menilai kualitas pengukuran variabel melalui validitas dan reliabilitas indikator. Validitas konvergen diukur dengan *Average Variance Extracted* (AVE) dan Loading Factor untuk memastikan indikator merefleksikan konstruk yang diukur. Reliabilitas konstruk diuji melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* guna memastikan konsistensi internal indikator.

Hasil Uji Validitas

Tabel Validitas Konvergen

Item	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Stress Kerja
KKN1	0,775	-	-	-	-
KKN2	0,779	-	-	-	-
KKN3	0,850	-	-	-	-
KKN4	0,790	-	-	-	-
KKN5	0,815	-	-	-	-
KKR1	-	0,809	-	-	-
KKR2	-	0,815	-	-	-
KKR3	-	0,826	-	-	-
KKR4	-	0,766	-	-	-
KKR5	-	0,822	-	-	-
LK1	-	-	0,738	-	-
LK2	-	-	0,752	-	-
LK3	-	-	0,781	-	-
LK4	-	-	0,787	-	-
LK5	-	-	0,753	-	-
MK1	-	-	-	0,751	-
MK2	-	-	-	0,779	-
MK3	-	-	-	0,794	-
MK4	-	-	-	0,751	-
MK5	-	-	-	0,743	-
SK1	-	-	-	-	0,725
SK2	-	-	-	-	0,783
SK3	-	-	-	-	0,802
SK4	-	-	-	-	0,744
SK5	-	-	-	-	0,794

Tabel di atas menunjukkan semua nilai loading factor $> 0,7$, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen. Item dianggap valid jika memiliki korelasi tertinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lain.

Selain itu, validitas diskriminan dapat dideteksi dari nilai AVE yang bernilai (Batubara et al., 2024). Berikut merupakan hasil validitas konvergen yang memperlihatkan hasil dari AVE.

Tabel *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,644	$> 0,5$	Valid
Kinerja Karyawan	0,653	$> 0,5$	Valid
Lingkungan Kerja	0,581	$> 0,5$	Valid

Motivasi Kerja	0,583	> 0,5	Valid
Stress Kerja	0,593	> 0,5	Valid

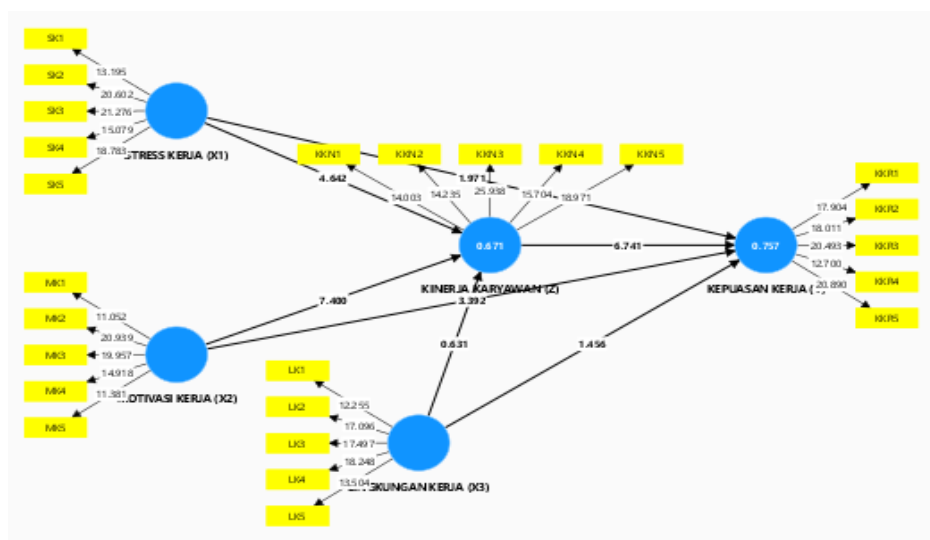
Tabel di atas menunjukkan nilai AVE setiap variabel > 0,5, sehingga setiap indikator dan variabel dinyatakan valid.

Tabel *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (Rho_A)</i>	<i>Composite Reliability (Rho_C)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0,861	0,863	0,900	0,644
Kinerja Karyawan	0,867	0,869	0,904	0,653
Lingkungan Kerja	0,820	0,823	0,874	0,581
Motivasi Kerja	0,822	0,823	0,875	0,583
Stress Kerja	0,828	0,830	0,879	0,593

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel laten > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal dan reliabilitas yang baik.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar *Inner Model*

Model Struktural (*Inner Model*) memproyeksikan hubungan antar variabel laten berdasarkan hipotesis penelitian. Pengujian dilakukan sebagai berikut:

Uji *R-Square*

Model Struktural (*Inner Model*) memproyeksikan hubungan antar variabel laten berdasarkan hipotesis penelitian. Pengujian dilakukan sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji <i>R-Square</i>	
Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0,671
Kinerja Karyawan	0,757

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R Square* Kepuasan Kerja sebesar 0,671, artinya 67,1% perubahan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja, sisanya 32,9% oleh faktor lain. Nilai *R Square* Kinerja Karyawan sebesar 0,757 menunjukkan 75,7% dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, sementara 24,3% oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Uji *Q-Square*

Nilai *Q-Square* yaitu apabila 0,35 dinyatakan kuat, 0,15 dinyatakan moderat, dan 0,02 dinyatakan lemah. Rumus menghitung *Q-Square* adalah $1 - (1 - R^2)$. Nilai *Q-Square* penelitian ini sebagai berikut:

Tabel Hasil <i>Q-Square</i> Aqua dan Le Minerale	
Variabel	Q Square
Kepuasan Kerja	0,671
Kinerja Karyawan	0,757

Q-Square Kepuasan Kerja (0,671) dan Kinerja Karyawan (0,757) > 0,35 menunjukkan pengaruh kuat variabel independen dan mediasi terhadap dependen. Karena $Q^2 > 0$, model ini memiliki kemampuan penjelasan yang baik.

Uji *F-Square*

Analisis *f-Square* digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen serta kontribusi perubahannya dalam model. Menurut Sarstedt et al. (2022), nilai *f-Square* diinterpretasikan sebagai berikut: 0,02–0,15 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15–0,35 pengaruh sedang, dan > 0,35 pengaruh besar.

Tabel <i>F-Square</i>		
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja		0,621
Kinerja Karyawan		
Lingkungan Kerja	0,004	0,024
Motivasi Kerja	0,447	0,132
Stress Kerja	0,281	0,054

Berdasarkan hasil *f-Square*, Kepuasan Kerja berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan (0,621). Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sangat kecil terhadap Kepuasan Kerja (0,004) dan Kinerja Karyawan (0,024). Motivasi Kerja berpengaruh besar pada Kepuasan Kerja (0,447) namun kecil pada Kinerja Karyawan (0,132). Stress Kerja memiliki pengaruh sedang terhadap Kepuasan Kerja (0,281) dan kecil pada Kinerja Karyawan (0,054). Secara keseluruhan, Kepuasan Kerja memberikan kontribusi paling signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dibandingkan variabel lainnya.

Hasil Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Tabel Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>)					
	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,677	0,660	0,100	6,741	0,000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,108	0,105	0,074	1,456	0,073
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,048	0,045	0,077	0,631	0,264
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,282	0,292	0,083	3,392	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,503	0,504	0,068	7,400	0,000
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,168	-0,158	0,085	1,971	0,024
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0,393	0,397	0,085	4,642	0,000

Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,033	0,030	0,051	0,639	0,262
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,341	0,332	0,067	5,056	0,000
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,266	0,261	0,065	4,078	0,000

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan t-statistik 1,971 > 1,960 dan *p-value* 0,024 < 0,05, H1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan t-statistik 3,392 > 1,960 dan *p-value* 0,000 < 0,05, H2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan t-statistik 1,456 < 1,960 dan *p-value* 0,073 > 0,05, H3 ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh signifikan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H4: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan t-statistik 4,642 > 1,960 dan *p-value* 0,000 < 0,05, H4 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H5: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan t-statistik 7,400 > 1,960 dan *p-value* 0,000 < 0,05, H5 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H6: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan t-statistik 0,631 < 1,960 dan *p-value* 0,264 > 0,05, H6 ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H7: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan t-statistik 6,741 > 1,960 dan *p-value* 0,000 < 0,05, H7 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

H8: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan t-statistik $3,205 > 1,960$ dan $p\text{-value } 0,001 < 0,05$, H8 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

H9: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan t-statistik $4,821 > 1,960$ dan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, H9 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

H10: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan t-statistik $1,254 < 1,960$ dan $p\text{-value } 0,210 > 0,05$, H10 ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Manajemen stres penting bagi PT PLN (Persero) UPT Bekasi untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti melalui pelatihan stres, komunikasi terbuka, dan istirahat yang cukup. Penelitian ini mendukung hasil (Yuridha, 2022) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan dan kinerja. Menurut Herzberg, stres kerja sebagai faktor *hygiene* dapat menurunkan kepuasan jika tak dikelola. Teori Karasek menegaskan, keseimbangan tuntutan kerja dan kontrol pekerjaan meminimalkan stres dan menjaga kepuasan (Istiqomah, 2024).

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pernemuan ini sesuai dengan teori *Expectancy Vroom*, yang menyatakan bahwa motivasi kerja muncul dari harapan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik serta penghargaan yang diinginkan. Motivasi tinggi meningkatkan persepsi positif terhadap kepuasan kerja, karena karyawan merasa usahanya dihargai. Menurut Herzberg, motivasi dari faktor seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks PT PLN, motivasi yang baik menciptakan rasa pencapaian, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, seperti tempat kerja nyaman, hubungan harmonis antar rekan kerja, serta fasilitas memadai, berperan penting dalam menciptakan suasana kerja positif. Menurut *Job Characteristics Model* (Dan et al., 2024), kondisi kerja yang baik meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Lingkungan yang aman dan nyaman juga penting

bagi kesejahteraan karyawan. Herzberg menegaskan bahwa faktor hygiene, seperti fasilitas kerja yang memadai, mencegah ketidakpuasan. Di PT PLN, lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja serta mendukung produktivitas optimal.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja tinggi, tekanan waktu, dan kurangnya dukungan. Meski biasanya berdampak negatif, stres kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja jika berada pada tingkat yang memotivasi. Pengelolaan stres yang tepat, seperti pelatihan manajemen stres dan peningkatan komunikasi, penting untuk mencegah dampak buruk. Dengan strategi yang baik, stres kerja dapat mendorong kinerja optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja, baik intrinsik (pencapaian, kepuasan) maupun ekstrinsik (insentif, penghargaan), mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias dan produktif. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi melalui program penghargaan, jalur karier jelas, dan pelatihan. Motivasi yang tinggi terbukti berpengaruh positif pada kinerja, sehingga pengelolaannya harus menjadi prioritas strategis di PT PLN untuk mendorong efektivitas operasional.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja nyaman dan kondusif meningkatkan motivasi, fokus, serta produktivitas karyawan. Faktor seperti kebersihan, pencahayaan, ergonomi, dan hubungan harmonis antarkaryawan berperan penting. Menurut *Job Characteristics Model*, lingkungan kerja yang baik mendorong motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. PT PLN perlu terus mengelola lingkungan kerja demi menciptakan suasana yang sehat, aman, dan produktif.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan puas karyawan terhadap gaji, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal. Kepuasan meningkatkan motivasi, semangat, dan loyalitas, sedangkan ketidakpuasan menurunkan produktivitas serta meningkatkan *turnover*. PT PLN dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan kompensasi adil, lingkungan kerja nyaman, serta peluang karier. Menghargai prestasi juga efektif meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil uji menunjukkan nilai *P-value* 0,262 > 0,05, artinya kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja tetap penting karena memengaruhi kenyamanan dan

produktivitas karyawan. Kegagalan kepuasan kerja sebagai mediator mungkin disebabkan oleh faktor eksternal atau tingkat kepuasan yang merata. PT PLN sebaiknya fokus meningkatkan langsung lingkungan kerja dan kepuasan individu secara terpisah dengan pendekatan berbasis data untuk hasil yang lebih optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil uji menunjukkan nilai $P\text{-value } 0,000 < 0,05$, artinya kepuasan kerja berhasil memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Motivasi tinggi, baik intrinsik (tanggung jawab) maupun ekstrinsik (penghargaan), mendorong kinerja optimal. Kepuasan kerja memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang produktif. PT PLN dapat memanfaatkan motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan sebagai strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil uji menunjukkan nilai $P\text{-value } 0,000 > 0,05$, artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja terjadi ketika tuntutan melebihi kapasitas karyawan, menurunkan produktivitas dan motivasi. Meski kepuasan kerja penting, manajemen stres lebih relevan dalam mengurangi dampak negatif. PT PLN perlu fokus pada pengelolaan stres dengan memperbaiki beban kerja, menyediakan pelatihan manajemen waktu, dan menciptakan budaya kerja suportif untuk meningkatkan produktivitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di PT PLN (Persero) UPT Bekasi, ditemukan bahwa stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan dan kinerja, namun harus dikelola dengan baik agar tetap dalam batas wajar dan menjadi pemicu produktivitas, bukan menurunkan kesejahteraan. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, sesuai dengan berbagai teori yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam mendorong produktivitas. Lingkungan kerja, meskipun tidak secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetap berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas jangka panjang. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan antara stres, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengelolaan stres, peningkatan motivasi, dan perbaikan lingkungan kerja secara berkesinambungan untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan mendorong kinerja dan produktivitas secara optimal.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT PLN (Persero) UPT Bekasi, sehingga hasilnya mungkin kurang dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain. Jumlah sampel yang digunakan juga terbatas, yaitu sebanyak 110 responden, yang mungkin belum cukup mewakili populasi secara keseluruhan. Selain itu, keterbatasan waktu dalam pelaksanaan penelitian dapat memengaruhi proses pengumpulan data dan analisis, sehingga kemungkinan hasil yang diperoleh belum sepenuhnya maksimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar penelitian lanjutan menambahkan faktor lain seperti kepribadian, dukungan sosial, dan kompetensi teknis untuk hasil yang lebih komprehensif. PT PLN (Persero) UPT Bekasi juga perlu mengembangkan program manajemen stres, pelatihan pengelolaan waktu, serta strategi peningkatan motivasi melalui penghargaan berbasis kinerja dan pengembangan karir. Peningkatan lingkungan kerja fisik dan psikologis harus diprioritaskan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Selain itu, penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dan turnover karyawan serta pemanfaatan teknologi digital dalam manajemen kinerja dapat membantu meningkatkan efisiensi, mengurangi stres, dan mendorong kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Arritama, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Empiris pada CV Anugrah Maju Pratama)*.
- Ayunasrah, Ratnawati, Diana, & Ansari. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XX Benhil Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 109-117. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.338>
- Batubara, S. O. B., Lusiana, L., & Sari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Ulp Rimbo Bujang. *Menara Ilmu*, 18(1), 89-100. <https://doi.org/10.31869/mi.v18i1.5250>
- Dan, F., Kerja, K., & Kinerja, T. (2024). *Pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt xyz *1,2*. 13(4), 461-474.
- Dharmawan Widiatmo. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen ...*, 544-548. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2740>

- Fish, B. (2020). *PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2507(February), 1–9.
- Hayati, C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Duren Mandiri Fortuna Jambi. *Nomico*, 1(1). <https://doi.org/10.62872/nn8vz591>
- Ilham, R. N., & Arif Partono Prasetyo. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 97. file:///C:/Users/Asus/Downloads/Documents/7283-23083-1-PB.pdf
- Istiqomah, H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja*. 2(2), 206–224.
- Laia, T., & Suryalena, S. (2024). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Elite Pekanbaru. *ECo-Buss*, 7(1), 217–225. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i1.1330>
- Mahardika, W. T., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi xyz*. 2(3), 2218–2233.
- Melani, D. (2016). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT UNGARAN SARI GARMENTS III PRINGAPUS UNIT PRINGAPUS III DEPARTEMEN SEWING ASSEMBLY LINE*. 2(2).
- Nopi Nurhayati. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(e-ISSN 2985-4199), 533–543.
- Noviandhi Sanggar Nirvandhi, Eny Setyariningsih, & Toto Heru Dwihandoko. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 226–241. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.209>
- Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. *Jesya*, 7(2), 1748–1757. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1550>
- Pokhrel, S. (2024). *MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA*. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Pungkasan, G., Asif Khan, M., Rianto, M. R., Woestho, C., Bukhari, E., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pipe Industries. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 786–796.
- Rahmawati, I., Harini, S., & Palahudin, P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1410–1422. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2652>
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022).

- Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132-142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Sa'adah, L., & Munir, F. A. (2020). Kualitas Layanan,Harga,Citra Merk Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*2023 Vol. 11 No.2 Hal 124-136, 27(2), 58-66.
- Setiawan, R. D., & Widarta, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Pegawai Di More Vapor Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.396>
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TER-KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UNIT LAYANAN PENGADAAN (ULP) PROVINSI BALI. 4(1), 11-26. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>
- Susilowati, L., Triwahyuni, E., & Basri, A. I. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Fasilitas dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja PHL Pengelolaan Taman dan Ruang Terbuka Hijau DLH Sleman Fakultas Bisnis dan Hukum , Universitas PGRI Yogyakarta Abstrak Kata kunci : Beban Kerja , Fasilitas , Pengawasan , Kepuasan K. 7, 342-352.
- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian Dan Karya Ilmiah Dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 91. <https://doi.org/10.24014/jti.v8i2.19351>
- Tabuk, S., & Banjar, K. (2023). 3 1,2,3. 2(02), 349-365.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781-1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>