

PENGARUH EFIKASI DIRI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KEMASAN CIPTATAMA SEMPURNA PASURUAN

Oleh:

Adylla Fitria Maharani

212010200020

Dosen Pembimbing

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2026



Pendahuluan

Kepuasan karyawan menjadi prioritas, karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan bersemangat. Namun, beberapa karyawan mengalami ketidakpuasan akibat stres kerja, tuntutan pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Faktor-faktor seperti efikasi diri, stres kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pendahuluan

Kepuasan karyawan menjadi penting mengingat karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan merasa lebih senang dan bersemangat dalam bekerja. Beberapa karyawan menyampaikan kepuasannya dalam bekerja karena mereka percaya terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan terlihat dari lamanya bekerja, disiplin waktu, dan mencapai target yang ditentukan. Namun, tidak semua karyawan merasakan kepuasan yang sama. Ada pula karyawan yang merasa kurang puas dalam bekerja hal itu ditunjukkan dengan perilaku mengeluhkan terhadap tuntutan kerja yang dirasa membebani, sehingga tidak bisa selesai tepat waktu. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah efikasi diri, stres kerja, dan lingkungan kerja.

Research Gap

Dari Fenomena itu ditemukan adanya celah penelitian terdahulu yaitu :

- a) Pada penelitian [9] menjelaskan bahwa terdapat kesenjangan penelitian di mana sebelumnya peneliti menggunakan metode kualitatif dengan studi literatur (pengumpulan data pustaka, membaca, dan mencatat), sebaliknya, penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif.
- b) Pada penelitian yang dilakukan oleh [10] terdapat celah penelitian yaitu peneliti menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas.
- c) Penelitian lainnya yang dilakukan oleh [11] terdapat celah penelitian dimana peneliti menggunakan sampling jenuh atau biasa disebut teknik sensus sebagai sampel penelitian, sedangkan penulis menggunakan purposive sampling.
- d) Penelitian yang dilakukan oleh [12] terdapat celah penelitian dimana peneliti menggunakan responden perawat, sedangkan penulis menggunakan responden karyawan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah	Pertanyaan Penelitian	Kategori SDGs
Apakah efikasi diri, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan?	<ol style="list-style-type: none">1. Apakah variabel efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan?2. Apakah variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan?3. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan?4. Apakah variabel efikasi diri, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan?	Penelitian ini menggunakan kategori SDGs sesuai nomor 8 yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua kalangan.

Literatur Review

Efikasi Diri (X1)

Efikasi diri merupakan keyakinan yang muncul dari kepercayaan diri individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta keyakinan bahwa mereka mampu menghadapi berbagai tantangan, hambatan, dan rintangan untuk memperoleh suatu keberhasilan [13].

Indikator yang digunakan merujuk pada [18] yaitu:

1. Tingkat Kemampuan Diri
2. Kekuatan
3. Generalisasi

Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketidakseimbangan antara beban pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan-tekanan yang diberikan sehingga mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang [24].

Indikator yang digunakan merujuk pada [28] yaitu:

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan kepemimpinan

Literatur Review

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pekerja menjalankan tugas dan menyelesaikan tanggung jawabnya, serta mencakup segala hal di sekitarnya yang mendukung pekerjaan [34].

Indikator yang digunakan merujuk pada [38] yaitu:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja:
3. Fasilitas kerja

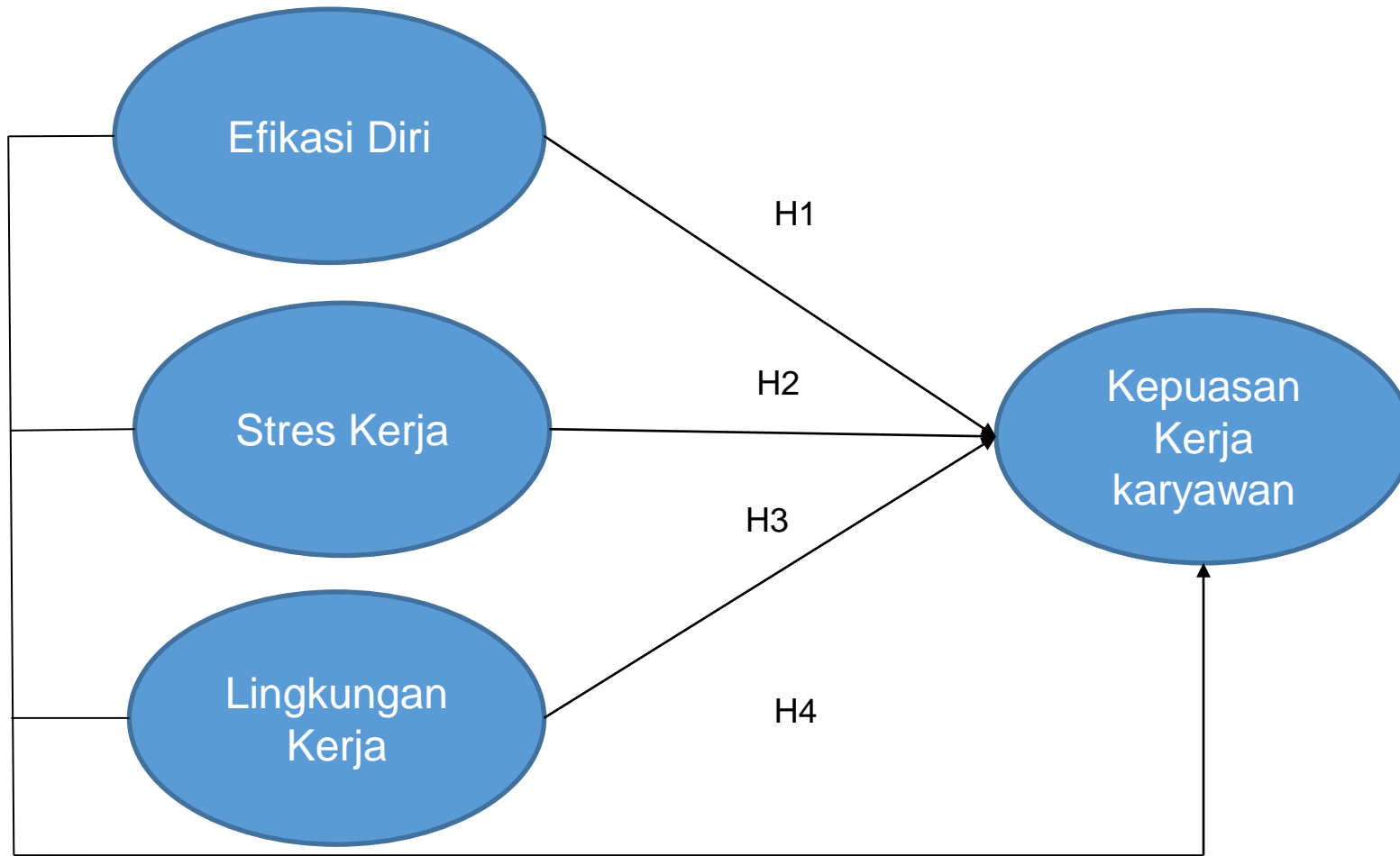
Kepuasan Karyawan (Y)

Kepuasan kerja adalah Perasaan emosional terhadap pekerjaan dan rasa senang terhadap apa yang dikerjakan. Perasaan tersebut tercermin melalui sikap moral dalam bekerja, tingkat kedisiplinan, serta pencapaian kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan [44]

Indikator yang digunakan merujuk pada [38] yaitu:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Fasilitas kerja

Kerangka Konseptual



Metode

- Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif
- Populasi mencakup seluruh karyawan PT Kemasan Ciptatama Sempurna yang berjumlah sekitar 423 karyawan
- Sampel Penelitian menggunakan purposive sampling dengan kriteria telah bekerja setidaknya selama satu tahun
- Sumber data menggunakan data primer berupa kuesioner yang terdiri dari 26 butir pernyataan dengan skala likert 5 poin
- Teknik Pengumpulan Data menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh reponden yaitu karyawan PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan.

Metode

- Teknik analisis data Menggunakan aplikasi spss versi 16. dengan menggunakan Teknik analisis data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas
- Regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dari variable independent kepemimpinan situasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan variable dependent yaitu kinerja pegawai.
- Dan uji hipotesis yaitu Uji T, Uji F dan uji koefisien determinasi

Hasil Penelitian Uji Validitas

Hasil validitas menunjukkan bahwa efikasi diri, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terdapat setiap item pernyataan dan semuanya dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari R tabel yaitu 0,676.

Variabel	Variabel	(r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	ED.1	0,921	0,676	Valid
	ED.2	0,910	0,676	Valid
	ED.3	0,947	0,676	Valid
	ED.4	0,943	0,676	Valid
	ED.5	0,757	0,676	Valid
	ED.6	0,983	0,676	Valid
Stres Kerja (X2)	SK.1	0,763	0,676	Valid
	SK.2	0,753	0,676	Valid
	SK.3	0,779	0,676	Valid
	SK.4	0,749	0,676	Valid
	SK.5	0,933	0,676	Valid
	SK.6	0,745	0,676	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	LK.1	0,968	0,676	Valid
	LK.2	0,877	0,676	Valid
	LK.3	0,876	0,676	Valid
	LK.4	0,879	0,676	Valid
	LK.5	0,909	0,676	Valid
	LK.6	0,905	0,676	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	K.1	0,942	0,676	Valid
	K.2	0,896	0,676	Valid
	K.3	0,894	0,676	Valid
	K.4	0,903	0,676	Valid
	K.5	0,963	0,676	Valid
	K.6	0,874	0,676	Valid
	K.7	0,876	0,676	Valid
	K.8	0,879	0,676	Valid

Hasil Penelitian Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil tabel dikatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari pada 0,70 pada variabel efikasi diri sebesar 0,954, stres kerja sebesar 0,966, lingkungan kerja sebesar 0,950 dan kepuasan kerja sebesar 0,954.

Uji Reliabilitas	
Variabel	Composite Reliability
Efikasi Diri	.954
Stres Kerja	.966
Lingkungan Kerja	.950
Kepuasan Kerja	.954

Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Dari hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov dapat jabarkan bahwa nilai dari data Asymp. Sig.(2-tailed) $0,2 > 0,005$ maka H_0 diterima H_a ditolak jadi semua data terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98614252
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.040
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada Tabel 5, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel efikasi diri sebesar 9,170, variabel stres kerja sebesar 6,459, dan variabel lingkungan kerja sebesar 4,536, semuanya kurang dari batas kritis yaitu 10. Sedangkan nilai tolerance untuk efikasi diri adalah 0,109, stres kerja 0,155, dan lingkungan kerja 0,220, yang semuanya lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi adanya multikolinearitas di dalam model regresi ini.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Efikasi Diri	.109	9.170
	Stres Kerja	.155	6.459
	Lingkungan Kerja	.220	4.536

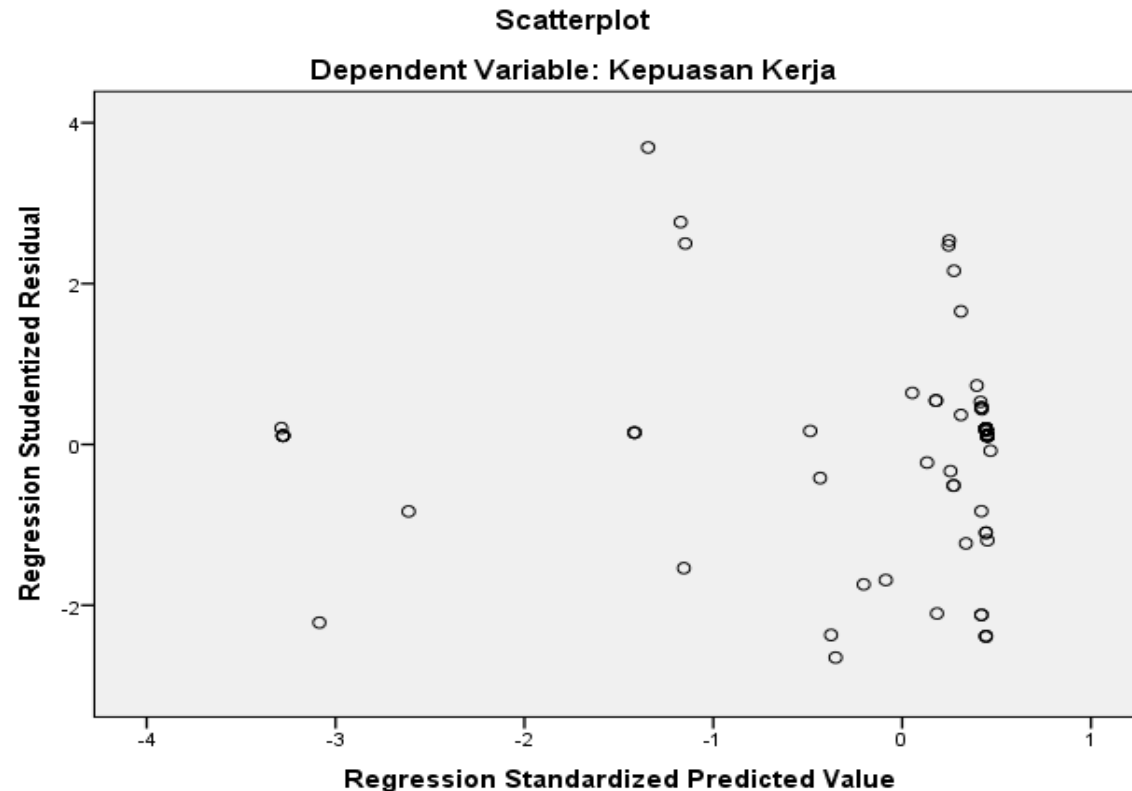
Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik (Uji Linieritas)

Pengujian yang dilakukan peneliti menghasilkan nilai F hitung untuk variabel efikasi diri (X1) sebesar 14,372 dengan nilai signifikansi 0,000, variabel stres kerja (X2) sebesar 11,761 dengan signifikansi 0,000, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 7,554 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi semua variabel lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara efikasi diri, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik (Uji Heterokedastisitas)

Pada gambar uji heteroskedastisitas grafik scatter menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y.

Maka dapat disimpulkan maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik (Uji Autokorelasi)

Nilai d adalah 1,996 yang berada dalam rentang, dengan rumus $dU < d < 4-dU$ maka dapat dihasilkan nilai $1,7455 < 1,996 < 2,2545$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini. artinya, nilai residual bersifat acak dan tidak saling berkaitan satu sama lain, sehingga model regresi dapat dikatakan memenuhi salah satu uji asumsi klasik.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.996 ^a	.992	.992	.782	1.996

Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.063	.333	-.188	.851	
	Efikasi Diri	.209	.036	.155	5.879	.000
	Stres Kerja	-.017	.028	-.013	-.607	.545
	Lingkungan Kerja	1.138	.024	.868	46.906	.000

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,063 + 0,209 + (-0,017) + 1,138 + e$$

Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar $-0,063$ menunjukkan bahwa jika nilai Efikasi Diri (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) sama dengan nol, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $-0,063$.

b. Efikasi Diri

Koefisien X_1 (Efikasi Diri) sebesar $0,209$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Efikasi Diri sebesar 1% , maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar $0,209$ ($20,9\%$), dengan asumsi variabel lainnya tetap.

c. Stres Kerja

Koefisien X_2 (Stres Kerja) sebesar $-0,017$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Stres Kerja sebesar 1% , maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar $-0,017$ ($-1,7\%$), dengan asumsi variabel lainnya tetap.

d. Lingkungan Kerja

Koefisien X_3 (Lingkungan Kerja) sebesar $1,138$ berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1% , maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar $1,138$ ($113,8\%$), dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil Penelitian Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.063	.333		-.188	.851
	Efikasi Diri	.209	.036	.155	5.879	.000
	Stres Kerja	-.017	.028	-.013	-.607	.545
	Lingkungan Kerja	1.138	.024	.868	46.906	.000

Hasil Penelitian Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

a. Efikasi Diri

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Efikasi Diri (X1) adalah sebesar 5,879, sedangkan nilai ttabel sebesar 1,982. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,879 > 1,982$), maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 juga memperkuat bahwa Efikasi Diri (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

b. Stres Kerja

Hasil uji t diperoleh thitung sebesar -0,607 dan ttabel tetap 1,982. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,607 < 1,982$), maka H0 diterima dan H1 ditolak. Nilai signifikansi sebesar $0,545 > 0,05$ menunjukkan bahwa secara parsial, Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

c. Lingkungan Kerja

memiliki nilai thitung sebesar 46,906, yang jauh lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,982 ($46,906 > 1,982$). Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil Penelitian Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8020.022	3	2673.341	4376.413	.000 ^b
	Residual	64.750	106	.611		
	Total	8084.773	109			

Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4376,413 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,69, pada tingkat signifikansi $< 0,05$ dan derajat kebebasan (df) masing-masing $k = 3$ dan $n - k = 107$. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, Efikasi Diri (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil Penelitian Uji Hipotesis Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.992	.992	.78157

Berdasarkan hasil yang telah diuji, didapatkan nilai Adjusted R Square (R²) adalah sebesar 0,992 yang artinya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 99,2%.

Pembahasan

Efikasi Diri Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakannya. Efikasi diri dipahami sebagai keyakinan karyawan terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas, yang mencakup kemampuan diri, kekuatan keyakinan, dan generalisasi kemampuan di berbagai situasi kerja. Di antara ketiga aspek yang menjadi tolak ukur, keyakinan menyeluruh yang dimiliki karyawan dalam menghadapi berbagai kondisi kerja menjadi yang paling kuat pengaruhnya terhadap peningkatan kepuasan, sebagaimana terlihat dari mayoritas karyawan yang menyatakan bahwa rasa percaya diri mereka membantu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

Stres Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja terbukti memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat tekanan yang dirasakan karyawan, baik karena beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, atau tekanan dari atasan maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dialami. Stres kerja dalam hal ini dipahami sebagai kondisi ketika tuntutan tugas, peran, dan tekanan dari atasan melebihi kemampuan karyawan untuk mengatasinya. Dari tiga aspek yang diukur, tekanan tugas yang berlebihan, terutama beban kerja yang melampaui batas waktu, menjadi penyebab utama yang paling besar pengaruhnya terhadap penurunan kepuasan kerja, seperti yang disampaikan oleh mayoritas karyawan yang mengaku sering kewalahan menghadapi target yang harus diselesaikan.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja yang dirasakan nyaman, aman, serta memberikan dukungan, mampu meningkatkan semangat, ketenangan, dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dipahami sebagai kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang meliputi suasana kerja, hubungan antar rekan, dan fasilitas yang disediakan perusahaan. Dari ketiga aspek yang diteliti, fasilitas kerja yang memadai menjadi faktor yang paling dominan mendorong naiknya kepuasan kerja, sebagaimana disampaikan oleh sebagian besar karyawan yang merasakan kenyamanan berkat sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui keyakinan diri yang tinggi, suasana kerja yang mendukung, dan pengelolaan tekanan kerja yang baik. Kepuasan kerja di perusahaan ini dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat kepercayaan diri dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, sementara tekanan kerja justru menurunkan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Di antara ketiganya, suasana kerja dan fasilitas memberikan pengaruh terbesar dalam meningkatkan kepuasan, sebagaimana hasil pengujian yang menunjukkan kekuatan pengaruh tertinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada perbaikan suasana kerja dan penyediaan fasilitas yang memadai, sambil tetap mendorong peningkatan keyakinan diri dan mengelola tekanan kerja secara efektif. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan tiga variabel bebas. Hasil penelitian ini mungkin belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh industri atau perusahaan lainnya. Selain itu, penggunaan metode kuantitatif dengan kuesioner membatasi pendalaman terhadap jawaban responden. Diharapkan penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan metode campuran (mixed method) untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi, serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada manajemen dan pegawai PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

Referensi

- [9] A. F. Ardianto Dan T. Sukmono, "Evaluation Of Production Process Scheduling In Order To Improve Optimization Using Genetic Algorithm," Hal. 1–10, 2023, [Daring]. Tersedia Pada: [Http://Dx.Doi.Org/10.21070/Ups.540](http://Dx.Doi.Org/10.21070/Ups.540)
- [10] J. Firjatullah, C. W. Wolor, Dan Marsofiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. Dan Bisnis, Vol. 2, No. 1, Hal. 01–10, 2023.
- [11] Faishal Sholahudin Tirta Sasmita Dan Allya Rosallyn Assyofa, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Apotek Ating Grup," J. Ris. Manaj. Dan Bisnis, Hal. 61–68, 2023, Doi: 10.29313/Jrmb.V3i1.2064.
- [12] F. M. Rahmawati, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat," J. Heal. Soc., Vol. 11, No. 2, Hal. 88–96, 2022.
- [13] N. K. N. Apriliyani, "Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Danu Arta Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Danu Arta," Vol. 1, No. 4, Hal. 1–16, 2023.
- [18] P. Diri, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Karya Mandiri Propertindo Utama Komang Indah Sasti 1 , Rismansyah 2 , Oktariansyah 3," Hal. 485–496, 1845.
- [24] A. Gofur, F. Ekonomi, Dan U. Islam, "Abdul Gofur," Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Vol. 3, Hal. 295–304, 2018, [Daring]. Tersedia Pada: [Http://Jrmb.Ejournal-Feuniat.Net/Index.Php/Jrmb](http://Jrmb.Ejournal-Feuniat.Net/Index.Php/Jrmb)
- [28] A. Tbk Dan K. C. U. Jambi, "Ekonomis : Jurnal Of Economics And Business Vol.1 No.1 September 2017," Vol. 1, No. 1, Hal. 51–69, 2017.
- [34] Vidanarko Friska Helviana Dan V. F. Andriani Dewi, "Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pada Beberapa Minimarket Indomaret Di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)," J. Adm. Dan Manaj., Vol. 10, No. 1, Hal. 1–52, 2022, Doi: 10.21608/Pshj.2022.250026.

Referensi

- [38] N. Musrifa, V. Firdaus, H. Ubaidillah, F. Bisnis, I. Sosial, Dan U. M. Sidoarjo, "Komunikasi , Lingkungan Kerja , Disiplin Dan Kinerja Pada Karyawan Pt . Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo (Communication , Work Environment , Discipline And Performance In Employees Of Pt . Food Lestari (Finna Food) Sidoarjo)," Vol. 11, No. 1, Hal. 7–14, 2024.
- [44] A. Aoliso, H. Lao, Dan L. B. Masalah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap," 2018.

