

Effect of Self-Efficacy, Work Stress, and Work Environment on Job Satisfaction at PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan [Pengaruh Efikasi Diri, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan]

Adylla Fitria Maharani¹⁾, Vera Firdaus²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study examines the influence of self-efficacy, work stress, and work environment on job satisfaction at PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan. By involving 110 respondents and using a quantitative approach, data collection in this study used a questionnaire containing 26 statements and analyzed using SPSS software. Based on testing, self-efficacy and the work environment have a significant positive impact on job satisfaction, whereas work stress has a significant negative impact. Of the three variables, the work environment showed the most dominant influence, contributing 113.8% to the regression model. The value of the determination coefficient produced showed that job satisfaction was 99.2% (adjusted $R^2 = 0.992$), indicating that job satisfaction is not only influenced by individuals but also psychological and environmental factors in improving employee welfare. These findings provide practical insights for organizations in improving job satisfaction by creating a supportive work environment and fostering psychological empowerment.*

Keywords – *Efficacy; Stress; Environment; Job Satisfaction; Employees; Human Resource Management*

Abstrak. *Penelitian ini mengkaji pengaruh efikasi diri, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan. Dengan melibatkan 110 responden dan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi 26 pernyataan dan dianalisis menggunakan software SPSS. Berdasarkan pengujian, efikasi diri dan lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sebaliknya stres kerja berdampak negatif yang signifikan. Dari ketiga variabel, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang paling dominan, berkontribusi 113,8% pada model regresi. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebesar 99,2% (R^2 yang disesuaikan = 0,992), menunjukkan kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh individu tetapi juga faktor psikologis dan lingkungan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Temuan ini memberikan wawasan praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menumbuhkan pemberdayaan psikologis.*

Kata Kunci – *Efikasi; Stres; Lingkungan; Kepuasan Kerja, Karyawan, Sumber Daya Manusia*

I. PENDAHULUAN

PT Kemasan Ciptatama Sempurna (PT KCS) bergerak di bidang industri kemasan, yang beroperasi di Pasuruan, Jawa Timur. PT Kemasan Ciptatama Sempurna berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan kemasan di pasar domestik dan mendukung dalam menyediakan berbagai kemasan yang berkualitas. Untuk menjalankan operasionalnya PT Kemasan Ciptatama Sempurna membutuhkan karyawan yang teliti, disiplin, mampu mengelola stres serta adaptif terhadap perkembangan teknologi.

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.

Efikasi diri mengarah pada tingkat kepercayaan diri seseorang untuk melakukan suatu perilaku. Efikasi diri yang tinggi akan memengaruhi sikap kerja seseorang untuk menyelesaikan masalah pada pekerjaannya dengan cara yang efektif dan efisien [1]. Keyakinan seseorang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung berpikir positif, termotivasi untuk bertindak dan lebih sering terlibat dalam memberikan dukungan sosial dibandingkan mereka yang merasa

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

kurang terampil. Selain itu, pada penelitian [2] mengatakan efikasi diri yakni keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk memotivasi diri sendiri, memanfaatkan kemampuan berpikir kritis, dan mengambil tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi berbagai tuntutan.

Di dalam perusahaan, bukan hal yang baru jika karyawan mengalami stress akibat pekerjaan. Stres kerja yang timbul akibat tekanan atau tuntutan kerja, memengaruhi keseimbangan emosional karyawan, proses berfikir serta kondisi karyawan yang akan merusak kinerjanya [3]. Stres kerja yang terlalu berlebihan bisa memengaruhi keterampilan karyawan, kemudian akan mengganggu pekerjaannya dan membuat tidak maksimalnya dalam bekerja, sehingga akan berdampak ketidakpuasan dalam bekerja [4]; [5].

Faktor lain yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi fasilitas fisik dan hubungan interpersonal yang baik, dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka [6]; [7]. Sebaliknya, Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak sesuai harapan menjadi permasalahan yang sering dirasakan karyawan dan dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga dapat menurunkan kinerja dan produktivitas kerja [8].

Penelitian ini dilakukan karena terdapat celah pada penelitian sebelumnya, yang menjadi peluang bagi penulis untuk mengkaji lebih lanjut. Menurut penelitian [9] terdapat kesenjangan penelitian di mana sebelumnya peneliti menggunakan metode kualitatif, sedangkan penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Selanjutnya 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. 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. Penelitian yang dilakukan oleh [12] terdapat celah penelitian dimana peneliti menggunakan responden perawat, sedangkan penulis menggunakan responden karyawan.

Pada penelitian ini didasarkan kajian penelitian terdahulu sebagai dasar pernyataan ilmiah. Penelitian ini dilakukan mengingat masih terdapat celah yang menjadi dasar peneliti untuk menghubungkan efikasi diri, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Daerah Sidoarjo. Dengan demikian, temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi lebih lanjut terhadap pengembangan strategi peningkatan kepuasan kerja di PT Kemasan Ciptatama Sempurna.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan permasalahan yaitu apakah efikasi diri, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan?

Pertanyaan penelitian:

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?

Kategori SDGs: Penelitian ini relevan dengan kategori SDGs nomor 8 yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta menciptakan pekerjaan yang layak.

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]; [14]; [15]. Seseorang dengan tingkat efikasi diri tinggi cenderung lebih mampu mengatasi berbagai tantangan secara efektif, serta lebih berpeluang mencapai hasil yang bernilai melalui ketekunan, sehingga menghasilkan rasa puas secara intrinsik dari pekerjaannya [16]. Indikator yang digunakan merujuk pada [17] yaitu:

1. Tingkat Kemampuan Diri: Sejauh mana suatu tugas dianggap menantang atau kompleks berdasarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tersebut.
2. Kekuatan: Keyakinan diri yang tinggi dapat meningkatkan ketekunan karyawan, sedangkan keyakinan yang rendah lebih rentan terpengaruh akibat pengalaman negatif. Stabilitas harapan menjadi faktor penting dalam mempertahankan ketahanan karyawan.

3. Generalisasi: Sejauh mana karyawan merasa percaya diri terhadap kemampuannya, baik dalam situasi tertentu maupun berbagai keadaan.

Efikasi diri mendorong karyawan untuk mencari solusi dalam pekerjaan dan mengatasi konflik dalam pekerjaannya. Efikasi diri juga berfungsi sebagai motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan, sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi ialah karyawan yang mampu mencapai target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka [18]. Temuan terdahulu menunjukkan [19]; [20]; [21] bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada temuan [22] menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

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 [23]; [24]; [25]. Perasaan stres dalam bekerja dapat menghambat seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kondisi ini perlu ditanggulangi lebih awal sebelum perasaan stres ini terjadi [26]. Indikator yang digunakan merujuk pada [27] yaitu:

1. Tuntutan Tugas: Tekanan yang dirasakan karyawan akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, tingkat kesulitan tugas yang tinggi, keterbatasan waktu penyelesaian, dan kebutuhan untuk memenuhi target tertentu.
2. Tuntutan Peran: Ekspektasi dan tanggung jawab yang dijalankan karyawan berpotensi menimbulkan kebingungan maupun konflik terutama ketika tugas yang diterima tidak sejalan dengan kemampuan karyawan atau dukungan yang tersedia.
3. Tuntutan kepemimpinan: Pemimpin bertanggung jawab dalam membuat keputusan strategis, penyelesaian konflik, memastikan tercapainya target organisasi, dan memotivasi karyawan.

Penyebab stres kerja seringkali disebabkan oleh tugas yang berlebihan seiring dengan berjalannya aktivitas, sementara waktu untuk menyelesaikannya terbatas akibat perubahan jadwal dan keputusan yang diambil oleh pimpinan, yang disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang ada [28]. Temuan terdahulu menunjukkan [29]; [30]; [31] bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada temuan [32] menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

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 [33]. Ketika karyawan merasa nyaman dan bahagia di tempat kerja, mereka cenderung memberikan performa terbaik dalam meningkatkan produktivitasnya [34];[35];[36]. Indikator yang digunakan merujuk pada [37] yaitu:

1. Suasana kerja: Kondisi lingkungan dan suasana yang ada di tempat kerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja: Interaksi dan komunikasi yang terjalin di antara karyawan dalam suatu organisasi.
3. Fasilitas kerja: kualitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan.

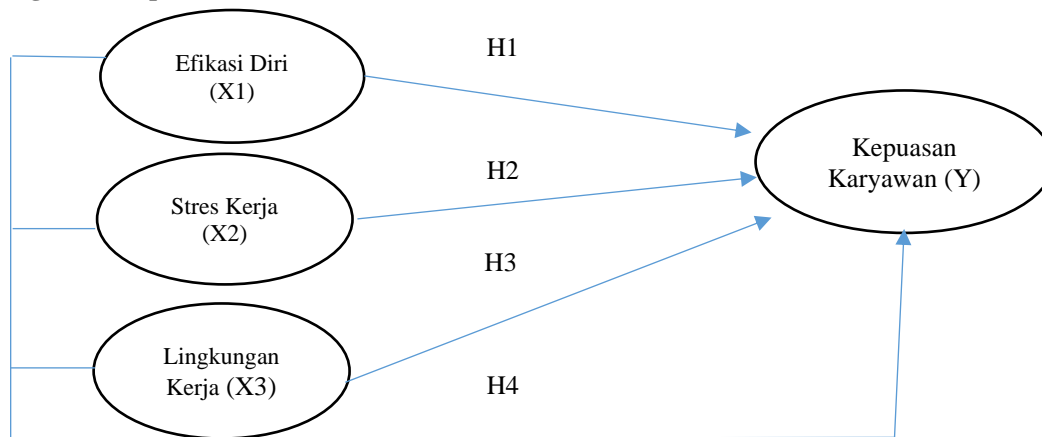
Lingkungan Kerja mencakup berbagai aspek yang ada di sekitar pekerja dan mampu memengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Dalam organisasi, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses produksi, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya [38]. Temuan terdahulu [39];[40];[41] menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedangkan pada penelitian [42] menunjukkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan.

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 [43]. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya dibentuk oleh berbagai faktor, termasuk sikap individu terhadap pekerjaan, kemampuan menyesuaikan diri, serta interaksi sosial di luar lingkungan kerja, yang secara keseluruhan membentuk pandangan umum individu terhadap pekerjaan yang dijalannya [44]; [45]. Indikator yang digunakan merujuk pada [46], yaitu:

1. Gaji: Struktur penggajian yang adil dan transparan dalam penggajian.
2. Pekerjaan: Kesempatan untuk mengembangkan diri dan tanggung jawab yang diberikan.
3. Supervisi: Pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan pimpinan yang mengedepankan partisipasi karyawan
4. Rekan kerja: Dukungan antar rekan kerja dan Kelompok kerja

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Konseptual

Hipotesis

H1 : Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan

H2 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan

H4 : Efikasi diri, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan

II. Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan mendiskripsikan hasil angka-angka yang diperoleh dari responden serta menganalisis hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kemasan Ciptatama Sempurna di Pasuruan yang berjumlah 423 orang. Sample dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu responden merupakan karyawan yang bekerja di PT Kemasan Ciptatama Sempurna daerah Pasuruan dan responden telah bekerja minimal 1 tahun. Jumlah responden dalam penelitian ini dapat diasumsikan berjumlah 110 karyawan. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Randupitu Gunung Gangsir No.1, Pagar Gn., Randupitu, Kec. Gempol, Pasuruan, Jawa Timur dengan kode pos 67155.

Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang terdiri dari 26 item pernyataan dengan skala likert 5 point. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisisioner oleh responden. Data yang telah dikumpulkan akan diolah menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Selain itu, untuk menguji hipotesis digunakan uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Berikut adalah rumus untuk uji regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + B_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Karyawan

a = Konstanta

$b_1 = b_2 =$ Nilai Koefisinsi Regresi

$X_1 =$ Beban Kerja

$X_2 =$ Stres Kerja

$X_3 =$ Lingkungan Kerja

e = Kesalahan Acak

Devinisi Operasional

Efikasi Diri (X1)

Efikasi diri dalam penelitian ini diartikan sebagai kepercayaan diri karyawan dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan [47]. Indikator yang digunakan merujuk pada [17] yaitu:

1. Tingkat Kemampuan Diri: Karyawan memiliki pengetahuan sehingga mampu mengatasi persoalan pekerjaan dan terampil dalam pekerjaannya.
2. Kekuatan: Karyawan menunjukkan ketekunan dalam menghadapi tantangan dan yakin terhadap kemampuannya untuk menuntaskan tugas dengan optimal.
3. Generalisasi: Karyawan yakin akan kemampuannya dalam menuntaskan pekerjaan dan tetap berusaha tekun dengan pekerjaannya.

Stres Kerja (X2)

Definisi operasional stres kerja dalam penelitian ini adalah kondisi psikologis karyawan yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya sehingga memengaruhi mental karyawan [48]. Indikator stres kerja merujuk pada [27], yaitu:

1. Tuntutan Tugas: Tekanan yang dirasakan karyawan akibat durasi pekerjaan yang diperpanjang dan pekerjaan yang diberikan melebihi dari ketentuan.
2. Tuntutan Peran: Kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk menjalankan tugas tersebut.
3. Tuntutan kepemimpinan: Keputusan dalam pengambilan masalah serta penyelesaian konflik dan tuntutan untuk mencapai target yang ditentukan.

Lingkungan Kerja (X3)

Definisi operasional lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan efektivitas karyawan. Indikator yang digunakan merujuk pada [37] yaitu:

1. Suasana kerja: Kondisi yang mendukung kenyamanan dalam bekerja dan suasana kondusif yang ada di tempat kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja: Proses interaksi dan komunikasi yang terjalin antar karyawan dalam perusahaan.
3. Fasilitas kerja: Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas karyawan

Kepuasan kerja karyawan (Y)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan pengalaman positif atau negatif selama bekerja [49]. Indikator yang digunakan merujuk pada [46], yaitu:

1. Gaji: Struktur penggajian yang transparan dan Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji.
2. Pekerjaan: Karyawan memiliki peluang untuk meningkatkan pengetahuan di tempat kerja dan adanya pelatihan atau pengembangan karir
3. Supervisi: Pimpinan yang fokus terhadap kinerja karyawan dan mengutamakan partisipasi karyawan.
4. Rekan Kerja: Dukungan antar rekan kerja dalam penyelesaian tugas serta membangun kerja sama dalam tim.

III. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada karyawan PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan dengan menyebarkan kuisioner dari Google Form. Dengan 110 responden yang akan diberikan penyajian data karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang profil para responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	87	79%
	Perempuan	23	21%
Usia	20-30 Tahun	67	61%
	31-49 Tahun	35	32%
	>50 Tahun	8	7%
Lama Bekerja	1-5 Tahun	70	64%
	6-10 Tahun	40	36%
Status Pekerjaan	Tetap	30	28%
	Kontrak	80	72%

Sumber: Olah data SPSS 16

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 79% sedangkan perempuan sejumlah 21%. Selain itu, kategori usia 20-30 tahun 61%, 31-49 tahun 32%, dan >50 tahun sebanyak 7%. Berdasarkan masa kerja, responden dengan lama bekerja 1-5 tahun lebih banyak dengan jumlah 64%

dibandingkan dengan yang lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 36%. Selanjutnya status pekerja lebih banyak yang kontrak dengan jumlah 72% dibandingkan yang tetap hanya 28%.

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilita. Pengukuran uji ini menggunakan SPSS versi 16 dengan jumlah responden 110 karyawan yang bekerja di PT Kemasan Ciptatama Sempurna Pasuruan sehingga bisa mengetahui apakah penelitian ini valid atau tidak valid.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah kuisioner layak untuk digunakan instrument penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya sebuah item pernyataan.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Penelitian

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

Sumber: Olah data SPSS 16

Dari hasil validitas tabel 2. 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.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat seberapa konsisten jawaban seseorang terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuisioner, serta memastikan hasil pengukuran bebas dari kesalahan.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

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

Sumber: Olah data SPSS 16

Berdasarkan hasil dari tabel 3. 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.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengevaluasi apakah data residual dari model regresi mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4. Uji Normalitas

		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}

Sumber: Olah data SPSS 16

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.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi yang dapat memengaruhi kestabilan model. Indikator yang digunakan adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan nilai Tolerance < 0,1 atau VIF > 10 mengindikasikan adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

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

Sumber: Olah data SPSS 16

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.

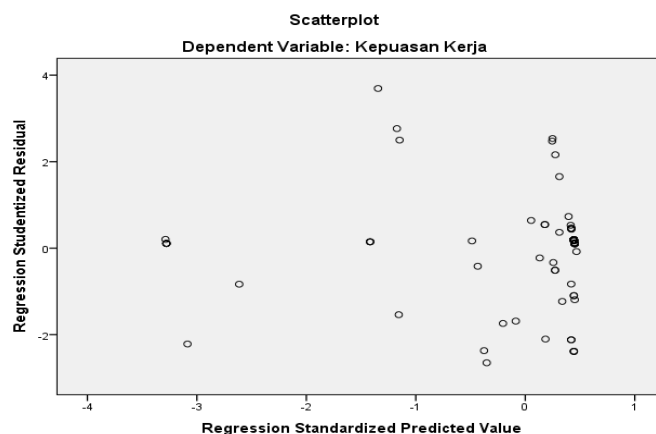
3. Uji Linieritas

Uji linieritas untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen linier atau tidak. Pada penelitian ini, uji linieritas dilakukan dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Suatu hubungan dikatakan linier apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dan sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka hubungan tersebut tidak linier.

Hasil pengujian menunjukkan 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 tidak bersifat linier.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians pada data regresi. Pengujian ini dapat diamati melalui grafik scatterplot. Apabila titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu, seperti pola gelombang, menyempit, atau melebar, maka hal tersebut menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Namun, jika titik-titik tersebar secara acak di sekitar sumbu Y tanpa membentuk pola yang sistematis, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksinya, dapat dilihat melalui scatterplot berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot, titik-titik residual tampak tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi dalam model regresi, yaitu hubungan antara nilai residual saat ini dengan nilai residul sebelumnya.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

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

Sumber: Olah data SPSS 16

Keterangan:

Jumlah sampel (n) = 110

Nilai Durbin-Watson (d) = 1,996

Nilai batas bawah (dL) = 1,6336

Nilai batas atas (dU) = 1,7455

4-dL = 4-1,6336 = 2,3664

4-dU = 4-1,7455 = 2,2545

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.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda disusun berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen/terikat

X1, X2 dan X3 = Variabel independen/bebas

a = Konstanta/kemiringan slope

b1, b2, dan b3 = Koefisien

e = Error term

Tabel 7. Hasil 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

Sumber: Olah data SPSS 16

Berdasarkan tabel 7. bisa dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar -0,063 dan untuk nilai efikasi diri (nilai β) sebesar 0,209 sementara stres kerja (nilai β) sebesar -0,017 serta lingkungan kerja (nilai β) sebesar 1,138. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda seperti berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1, X2 dan X3 = Efikasi Diri, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja

e = Error term

Yang berarti:

- Nilai konstanta sebesar -0,063 menunjukkan bahwa jika nilai Efikasi Diri (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sama dengan nol, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar -0,063.
- Koefisien X1 (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.
- Koefisien X2 (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.
- Koefisien X3 (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.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Nilai koefisien digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Jika nilai koefisien menunjukkan nilai positif, maka hipotesis ini dianggap mempunyai hubungan positif.

Uji T (Secara Parsial)

Uji t adalah salah satu pengujian salah satu pengujian hipotesis parametrik untuk mengukur perbedaan rata-rata (mean) pada dua kelompok berbeda dan bagaimana hubungannya. Berikut hasil dari uji T.

Tabel 8. 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

Sumber: Olah data SPSS 16

Berdasarkan dari tabel 8. dapat dijelaskan seperti berikut:

a. Efikasi Diri

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Efikasi Diri (X1) adalah sebesar 5,879, sedangkan nilai t_{tabel} 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 t_{hitung} sebesar -0,607 dan t_{tabel} 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 t_{hitung} sebesar 46,906, yang jauh lebih besar dibandingkan t_{tabel} 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).

Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh kolektif dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Uji F

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

Sumber: Olah data SPSS 16

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 H0 ditolak dan Ha 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).

7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui melalui nilai *R square*.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

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

Sumber: Olah data SPSS 16

Berdasarkan hasil tabel 10., 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 ini, 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. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang mengungkapkan hubungan serupa [19];[50];[51] akan tetapi tidak selaras dengan penelitian [18];[52];[53] mengungkapkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan 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.

Secara teoritis, efikasi diri dibangun dari tiga unsur penting, yaitu kemampuan karyawan dalam mengatasi persoalan kerja, kekuatan keyakinan dalam menghadapi tantangan, serta keyakinan umum terhadap diri sendiri dalam situasi apa pun. Ketiganya memberikan kontribusi yang saling mendukung untuk menciptakan rasa puas dalam bekerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian [54] yang menyatakan penguatan efikasi diri melalui pelatihan dan pengakuan terhadap pencapaian dapat meningkatkan kesejahteraan kerja. Dalam praktik di lapangan, karyawan yang masih berada pada tahap awal karier menunjukkan kebutuhan tinggi untuk mengasah kemampuan dan meningkatkan kepercayaan diri. Mengingat mayoritas karyawan di perusahaan ini didominasi oleh kelompok usia muda dengan masa kerja yang relatif singkat, maka pelatihan keterampilan dan pemberian tugas yang menantang namun realistis sangat dianjurkan agar rasa puas dalam bekerja dapat tercapai secara lebih optimal.

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. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang mengungkapkan hubungan serupa [55];[56];[57], berbeda dengan penelitian [58];[59];[60] yang tidak sejalan dengan peneliti. 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.

Secara teoritis, stres kerja terbentuk dari tuntutan tugas yang tinggi, ketidakjelasan peran, dan tekanan kepemimpinan yang keras. Ketiga aspek ini saling berkontribusi menciptakan kondisi yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan akhirnya menurunkan semangat kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan [61] menyatakan bahwa manajemen stres yang baik, melalui pembagian tugas yang adil dan peran yang jelas, dapat mengurangi dampak negatif stres terhadap kepuasan kerja. Dalam kenyataan di lapangan, sebagian besar karyawan yang berstatus kontrak menunjukkan kerentanan lebih tinggi terhadap tekanan kerja, karena posisi mereka yang masih belum tetap menambah beban psikologis. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan pembagian beban kerja agar tidak melebihi kapasitas karyawan, memperjelas tugas dan tanggung jawab, serta menyediakan dukungan emosional agar karyawan merasa lebih nyaman, sehingga kepuasan kerja dapat terjaga.

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. Hasil penelitian ini sejalan dengan [62];[6];[63] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja, berbeda dengan penelitian [64];[65];[66] yang tidak sejalan dengan peneliti. 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.

Secara teoritis, lingkungan kerja dibentuk dari suasana yang kondusif, hubungan sosial yang harmonis, dan ketersediaan fasilitas yang menunjang aktivitas kerja. Ketiga unsur ini secara bersama-sama membangun kenyamanan yang berkontribusi meningkatkan motivasi dan loyalitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan [67] yang menyatakan bahwa perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang mendukung mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan merasa puas. Dalam kenyataan di perusahaan, banyak karyawan menyampaikan bahwa kenyamanan yang dirasakan berasal dari fasilitas kerja yang lengkap dan hubungan yang baik antar rekan, terutama bagi mereka yang berstatus kontrak yang membutuhkan dukungan lingkungan agar tetap semangat. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta membangun hubungan kerja yang harmonis agar kepuasan kerja dapat terus meningkat.

IV. Simpulan

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

- [1] U. P. Lestari, E. A. Sinambela, R. Mardikaningsih, Dan D. Darmawan, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Ekon. Ekon. Syariah*, Vol. 3, No. 2, Hal. 529–536, 2020.
- [2] S. Y. Fredita *Et Al.*, "Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Generasi Z Di Banjarmasin Dengan Kepuasan," Vol. 23, Hal. 39–45, 2025.
- [3] M. I. Pratiwi Dan M. R. Indarto, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Pt . Victory International Futures Yogyakarta)," Vol. 3, No. 2, Hal. 221–236, 2022.
- [4] G. Y. Novaritpraja, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating," *Arthavidya J. Ilm. Ekon.*, Vol. 22, No. 1, Hal. 87–100, 2020, Doi: 10.37303/A.V22i1.153.
- [5] M. D. B. Moffan Dan S. Handoyo, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Di Surabaya," *Analitika*, Vol. 12, No. 1, Hal. 64–72, 2020, Doi: 10.31289/Analitika.V12i1.3401.
- [6] E. Rulianti Dan G. Nurpribadi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jesya*, Vol. 6, No. 1, Hal. 849–858, 2023, Doi: 10.36778/Jesya.V6i1.1011.
- [7] I. Jasmine Dan E. Edalmen, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 2, Hal. 450, 2020, Doi: 10.24912/Jmk.V2i2.7938.

- [8] N. Sulistyawati, I. K. Setyadi, Dan J. Nawir, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial,” *Stud. Ilmu Manaj. Dan Organ.*, Vol. 3, No. 1, Hal. 183–197, 2022, Doi: 10.35912/Simo.V3i1.680.
- [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.
- [14] T. A. Ravelby, M. R. Linda, Dan A. Nurofik, “No Title,” Vol. 15, No. 4, Hal. 4239–4248, 2020.
- [15] E. Budiarti, H. Ubaidillah, Dan V. Firdaus, “Pengaruh Literasi Digital , Efikasi Diri Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Angkatan Tahun 2020/2021,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, Vol. 5, No. 2, Hal. 6131–6144, 2024.
- [16] P. Studi *Et Al.*, “Terhadap Kepuasan Kerja Guru The Effect Of Transformational Leadership And Self Efficacy Of The Job Satisfaction Teacher Materi Dan Metode Materi Kepuasan Kerja,” Vol. 8, 2017.
- [17] 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.
- [18] U. M. Ponorogo, N. Kristiyana, N. Cendriono, Dan C. Hamidah, “Pengaruh Motivasi Diri , Efikasi Diri Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja,” No. 10, Hal. 4–12, 2023.
- [19] W. S. Assayid, U. Setia, Dan B. Rangkasbitung, “Pengaruh Komitmen Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pendamping Desa Di Kecamatan Rangkasbitung,” Vol. 5, No. 3, Hal. 290–297, 2024.
- [20] L. Penelitian Dan R. Pengaruh, “Jurnal Riset Sains Manajemen,” Vol. 2, Hal. 131–142, 2018, Doi: 10.5281/Zenodo.1477532.
- [21] P. Self, E. Terhadap, K. Karyawan, Dan U. M. Industry, “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing),” Vol. 9, No. 2020, Hal. 367–379, 2021.
- [22] I. N. Izzy Dan M. Djamil, “Pengaruh Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Instansi Pemerintah Xyz,” Vol. 5, No. 2, Hal. 90–102, 2023.
- [23] 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)
- [24] D. Kholifah Dan V. Firdaus, “Pengaruh Stres Kerja, Kedisiplinan Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (Perumdam Mojopahit Mojokerto),” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, Vol. 3, No. 1, Hal. 1–9, 2023, Doi: 10.47134/Innovative.V3i1.11.
- [25] Nur Ita Ariansy Dan Marlina Kurnia, “Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap,” *Borobudur Manag. Rev.*, Vol. 2, No. 1, Hal. 1–23, 2022, Doi: 10.31603/Bmar.V2i2.6820.
- [26] P. Kinerja, K. Hull, C. Di, Dan P. T. Dok, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya,” Vol. 4, No. 2011, Hal. 1–10, 2016.
- [27] 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.
- [28] C. C. Miranda, S. Sirajuddin, Dan A. Gunawan, “Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Industri Pembangkit Listrik,” *J. Tek. Ind.*, Vol. 10, No. 1, Hal. 85–94, 2020, Doi: 10.25105/Jti.V10i1.8392.
- [29] F. F. Fardah Dan H. G. Ayuningtias, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama),” *J. Mitra Manaj.*, Vol. 4, No. 5, Hal. 831–842, 2020, Doi: 10.52160/Ejmm.V4i5.394.
- [30] A. L. Aprilia, E. Hartono, Dan S. N. Wibowo, “Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan Di Pt Pg Rajawali Ii Unit Psa Palimanan,” *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, Vol. 27, No. 2, Hal. 274–288, 2022, Doi: 10.35760/Eb.2022.V27i2.4871.
- [31] F. Pratiwi, “Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Wajo,” *Precise J. Econ.*, Vol. 2, No. 2, Hal. 1–16, 2023.
- [32] M. Sasuwe, B. Tewal, Y. Uhing, J. Manajemen, U. Sam, Dan R. Manado, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado The Effect Of Organizational Culture And Job Stress On Job Satisfaction And Employee Productivity At Pt . Air Manado,” Vol. 6, No. 4, Hal. 2408–2418, 2018.
- [33] 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.
- [34] R. Y. Wuwungan, R. N. Taroreh, Dan Y. Uhing, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado,” *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 5, No. 2, Hal. 298–307, 2017.
- [35] Permadi, “255324-Pengaruh-Kompensasi-Budaya-Organisasi-Da-482ea5bc,” *E-Jurnal Manaj. Unud*, Vol. 6, No. 1, Hal. 521–549, 2017.
- [36] P. Kompetensi, M. Kerja, C. F. Oktavia, Dan V. Firdaus, “Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Faris,” No. 1, Hal. 1–11, 2024.
- [37] N. Musrifah, 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.
- [38] A. A. P. Kompensasi, L. Kerja, K. Terhadap, K. Kerja, Dan K. Technomedia, “Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” Vol. 7, No. 1, Hal. 68–77, 2022.
- [39] D. Kerja, T. Kepuasan, Dan K. Karyawan, “Jurnal Manajemen Oikonomia,” Vol. 16, No. 2, Hal. 29–44.
- [40] N. Pawastri, I. Istiatin, Dan E. Kustiah, “Pengaruh Pelatihan, Reward, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Kusumahadi Santosa Karanganyar,” *J. Manaj. Dan Keuang.*, Vol. 7, No. 1, Hal. 73–81, 2018, Doi: 10.33059/Jmk.V7i1.471.
- [41] A. R. Dzulhaq Dan V. Firdaus, “Dampak Motivasi , Lingkungan Kerja , Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Di Indonesia,” No. 2, Hal. 1–16, 2024.
- [42] A. B. Pranogyo, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Atas Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Distribusi Obat Dan Alat Kesehatan,” *Prima Ekon.*, Vol. 14, No. 1, Hal. 39, 2023, Doi: 10.37330/Prima.V14i1.143.
- [43] A. Aoliso, H. Lao, Dan L. B. Masalah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap,” 2018.
- [44] A. N. Puspita, “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ukm Pia Mahen,” No. 4, Hal. 1–14, 2023.
- [45] A. Fauzi, A. S. Wulandari, D. R. Cahyani, Dan N. Nurfitri, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja),” Vol. 4, No. 2, Hal. 229–241, 2022.
- [46] B. R. I. Kupang Dan M. Branch, “Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Bri Kantor Cabang Utama Kupang .,” Hal. 79–91, 2006.
- [47] P. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, “Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh Iska Maulina,” *J. Manaj. Dan Inov.*, Vol. 8, No. 2, Hal. 97–118, 2017.
- [48] J. Cover, “Table Of Content Article Information,” Vol. 14, No. 2, Hal. 1–16, 2023.
- [49] S. Santosa Dan A. Prayoga, “Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Terang Dunia Internusa,” *Pros. Ekon. Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal. 1–14, 2021, [Daring]. Tersedia Pada: <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/746/419>
- [50] A. Santoso Dan I. G. . M. Dewi, “Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sukanda Djaya Denpasar,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, Vol. 8, No. 11, Hal. 6488, 2019, Doi: 10.24843/Ejmunud.2019.V08.I11.P06.
- [51] J. C. Sarajar *Et Al.*, “Kota Manado The Influence Of Self-Efficacy , Work-Life Balance And Organizational Climate On Employee Job Satisfaction At The National Land Agency Of Manado City Jurnal Emba Vol . 12 , No . 4 November 2024 , Hal . 493-502,” Vol. 12, No. 4, Hal. 493–502, 2024.
- [52] A. N. Saputri, Q. Lahamid, Dan N. Nurlasera, “Determinants Of Job Satisfaction: A Review On Self Efficacy, Self Esteem And Work Environment,” *Integr. Res. J. Bus. Manag.*, Vol. 1, No. 1, Hal. 093–106,

- 2024.
- [53] R. J. Ghaleh, H. Mohsenipouya, A. Hosseinnataj, F. Al-Mamun, Dan M. A. Mamun, "Job Satisfaction And The Role Of Self-Esteem And Self-Efficacy: A Cross-Sectional Study Among Iranian Nurses," *Nurs. Open*, Vol. 11, No. 6, Hal. 1–8, 2024, Doi: 10.1002/Nop2.2215.
- [54] K. Karyawan, "No Title," Hal. 43–53, 2016.
- [55] A. A. M. A. Putra, N. Landra, Dan N. M. D. Puspitawati, "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali ...," *Values*, Vol. 3, Hal. 540–551, 2022, [Daring]. Tersedia Pada: [Https://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Value/Article/View/4918](https://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Value/Article/View/4918)
- [56] P. M. Kerja, S. Kerja, Dan D. A. N. Lingkungan, "Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt X," Vol. 05, No. 01, Hal. 195–201, 2023.
- [57] Adipura Dan K. A. Puspitasari, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova)," *J. Ekon. Manaj. Dan Akunt.*, Vol. 1, No. 3, Hal. 1–25, 2022.
- [58] U. Ibnu, S. Uis, J. T. Umar, L. Baja, K. B. Telp, Dan D. P. Batam, "Universitas Ibnu Sina (Uis)".
- [59] M. Makkira, M. Syakir, S. Kurniawan, A. Sani, Dan A. M. Ngandoh, "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep," *Amkop Manag. Account. Rev.*, Vol. 2, No. 1, Hal. 20–27, 2022, Doi: 10.37531/Amar.V2i1.141.
- [60] M. Sahaan Dan Y. Arnida Pohan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sarana Agro Nusantara," *J. Widya*, Vol. 5, No. 1, Hal. 61–74, 2024, Doi: 10.54593/Awl.V5i1.227.
- [61] W. D. H. Mulya, "Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Fatmawati," *Ilmu Dan Budaya*, Vol. 44, No. 2, Hal. 82–93, 2023.
- [62] F. J. Indra Dan Z. Rialmi, "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Meka Eduversity Komunikasi)," *J. Madani Ilmu Pengetahuan, Teknol. Dan Hum.*, Vol. 5, No. 2, Hal. 90–99, 2022, Doi: 10.33753/Madani.V5i2.223.
- [63] B. Pelayanan, P. Barang, Dan J. Provinsi, "Kerja , Dan Tim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," Vol. 14, Hal. 53–65, 2025.
- [64] S. Ananda Dan H. K. Hadi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Syntax Imp. J. Ilmu Sos. Dan Pendidik.*, Vol. 4, No. 5, Hal. 587–600, 2023, Doi: 10.36418/Syntax-Imperatif.V4i5.289.
- [65] F. Fenianti Dan M. T. Nawawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tunas Toyota Di Jakarta Barat," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 3, Hal. 611–618, 2023, Doi: 10.24912/Jmk.V5i3.25345.
- [66] S. Mawardah Dan T. Prawitowati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial Di Surabaya," *J. Econ. Bus.*, Vol. 7, No. 2, Hal. 1295–1302, 2023, Doi: 10.33087/Ekonomis.V7i2.1449.
- [67] Solihatun, A. Darmawan, Dan F. Bagus, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Solihatun1," *Derivatif*, Vol. 15, No. 1, Hal. 15–26, 2021.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.