

Pengaruh Stres Kerja, *Person Job Fit*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Perwita Nusara

Oleh:

Novella Ramadhian Audi Pashya,

Dosen Pembimbing : Dr. Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M., CHCM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2026



Pendahuluan

Tabel 1. Persentase Kehadiran Karyawan PT Perwita Nusaraya (2021–2024)
(Identitas karyawan dianonimkan oleh perusahaan)

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Mengalami Ketidakhadiran	Persentase (%)
1	2021	92	55	59,78
2	2022	91	57	62,64
3	2023	88	58	65,91
4	2024	90	56	62,22

Sumber: PT Perwita Nusaraya

PT Perwita Nusaraya mengalami indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan yang ditandai dengan meningkatnya Stres Kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan periode 2021–2024, ketidaksesuaian *Person Job Fit*, serta kondisi Lingkungan Kerja yang belum optimal. Tingkat ketidakhadiran karyawan mencapai 59,78%–65,91%, yang menunjukkan adanya tekanan kerja dan penurunan kenyamanan kerja.

GAP Penelitian

Work Stress



Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Work Stress memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Satisfaction karena memicu kelelahan emosional dan penurunan produktivitas karyawan [6]. Namun, penelitian lain menemukan bahwa Work Stress pada tingkat moderat justru dapat berdampak positif karena mampu meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan [7]. Perbedaan hasil ini memperlihatkan adanya inkonsistensi temuan, sehingga hubungan Work Stress terhadap Job Satisfaction perlu dikaji kembali pada konteks PT Perwita Nusaraya yang mengalami peningkatan tekanan kerja dan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan [1];[2].

Person Job Fit



Penelitian terdahulu umumnya menyatakan bahwa Person–Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena kesesuaian tugas dengan kemampuan, dapat meningkatkan kenyamanan dan komitmen karyawan [8];[9]. Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh Person–Job Fit tidak selalu langsung, bahkan ada temuan yang menempatkan Job Satisfaction sebagai variabel intervening. Inkonsistensi ini menunjukkan adanya gap yang perlu dianalisis kembali pada PT Perwita Nusaraya yang menunjukkan indikasi ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan [4].

Work Environment



Penelitian mengenai Work Environment juga memberikan hasil berbeda, di mana sebagian studi menemukan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja [10], sementara penelitian lainnya menyatakan pengaruh yang lemah atau tidak langsung melalui stres atau motivasi. Perbedaan ini memperlihatkan adanya inkonsistensi pada aspek lingkungan kerja mana yang paling berpengaruh. Kondisi lingkungan kerja PT Perwita Nusaraya yang dinilai belum optimal belum pernah diuji secara empiris, sehingga menjadi gap yang perlu diteliti lebih lanjut.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah



1. Apakah *Work Stress* memiliki berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada PT Perwita Nusaraya?
2. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada PT Perwita Nusaraya?
3. Apakah *Work Environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada PT Perwita Nusaraya?

Tujuan Penelitian



Bertujuan untuk menguji pengaruh *Work Stress* terhadap *Job Satisfaction*, menganalisis pengaruh *Person Job Fit* berkontribusi terhadap *Job Satisfaction*, serta menilai pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction*.

Kategori SDG's



Penelitian ini sesuai dengan kategori SDGs 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> mengenai upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi yang merata dan keberlanjutan.

Literatur Review

Work Stress (X1)



Work Stress adalah bentuk ketegangan emosional dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Stres dapat timbul dari faktor fisik, lingkungan, maupun sosial yang berada di luar kendali karyawan sehingga memengaruhi kualitas pekerjaan [12].



Indikator dari Work Stress yaitu [13]:

1. Work overload (beban kerja berlebihan)
2. Pressure (tekanan/desakan waktu)
3. Role conflict (peran konflik)
4. Frustration

Person Job Fit (X2)



Person Job Fit adalah tingkat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, nilai, serta kepribadian individu dengan tuntutan pekerjaan. Semakin tinggi kesesuaiannya, semakin besar kemungkinan karyawan merasakan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan kerja [16].



Indikator dari Person Job Fit yaitu [16]:

1. Kesesuaian kemampuan dengan tuntutan pekerjaan.
2. Kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan.
3. Kesesuaian kebutuhan individu dengan imbalan.
4. Kesesuaian minat individu dengan jenis pekerjaan.

Literatur Review

Work Environment (X3)



Work Environment adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan mendukung kesejahteraan serta produktivitas [21].



Indikator dari Work Environment yaitu [25]:

1. Physical Work Environment
2. Remuneration
3. Social Work Environment
4. Job Security
5. Safety

Job Satisfaction (Y)



Job Satisfaction adalah perasaan positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, berdasarkan kompensasi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja berperan penting dalam motivasi, loyalitas, dan retensi karyawan.

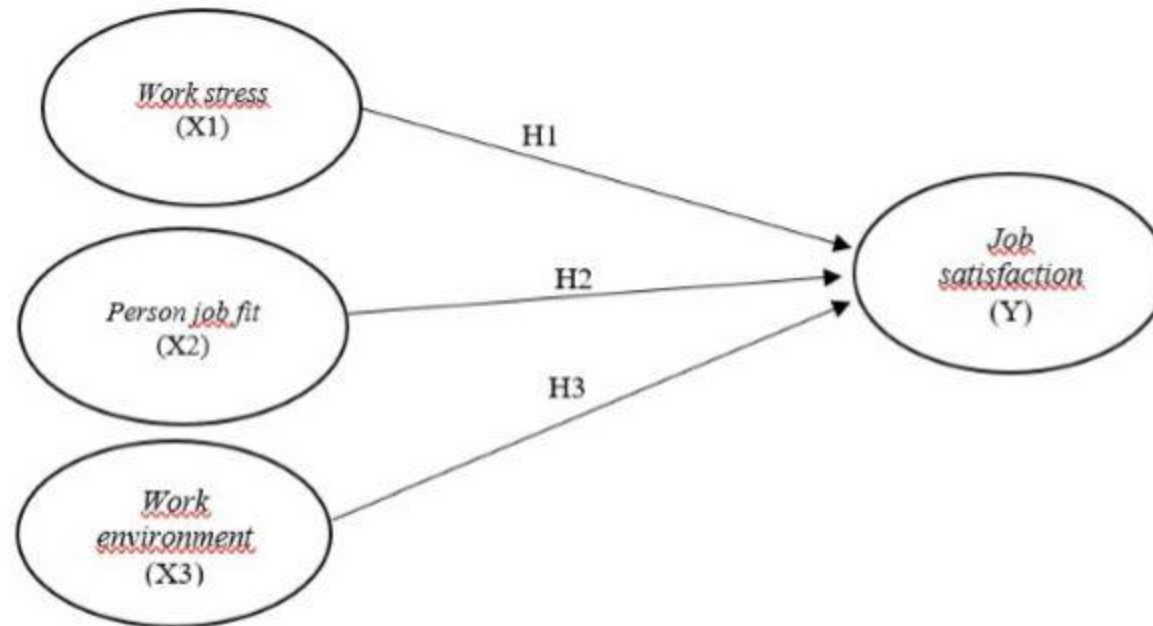


Indikator dari Kinerja Pegawai yaitu [30]:

1. Physical Environment
2. Social Environment
3. Work Intensity
4. Working Time Quality
5. Career Prospect

Literatur Review

Kerangka Konseptual



Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif.

Populasi & Sampel

- Seluruh karyawan PT Perwita Nusaraya yang aktif bekerja pada tahun 2025 yang berjumlah sebanyak 90 orang.
- Metode sampling menggunakan Total Sampling

Jenis & Sumber Data

- Data Primer: Survei melalui kuisisioner online (Google Form) dengan skala likert 1-5 yang diberikan 90 karyawan PT Perwita Nusaraya
- Data sekunder: Dokumen resmi dari PT Perwita Nusaraya, artikel, website, dan jurnal terkait.

Teknik Analisis Data

- **Software:** Analisis PLS (Partial Least Squares).
- **Skala pengukuran:** Likert lima tingkat
- Uji Outer Model → Validitas & Reliabilitas
Uji Inner Model → R^2 , f^2 , dan Bootstrapping (uji hipotesis)

Definisi Operasional

Work Stress (X1)

Work Stress adalah reaksi emosional dan fisiologis yang timbul saat individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan adaptasi atau sumber daya yang dimiliki. Stres kerja dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan jika berlangsung terus-menerus [41].

Indikator yang merujuk pada work stress:

1. Tekanan pekerjaan harian
2. Ketegangan psikologis
3. Kehilangan focus kerja
4. Kelelahan fisik

Person Job Fit (X2)

Person Job Fit adalah **tingkat kesesuaian antara kemampuan, nilai, dan kepribadian individu dengan tuntutan pekerjaan** yang dijalankan. Kesesuaian ini dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karena individu merasa bahwa pekerjaannya selaras dengan dirinya [42].

Indikator yang merujuk pada person job fit:

1. Kesesuaian nilai personal
2. Kecocokan kemampuan dengan peran
3. Kenyamanan dalam peran kerja
4. Dukungan organisasi terhadap preferensi individu

Definisi Operasional

Work Environment (X3)

Work Environment adalah kombinasi dari kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan [43].

Indikator yang merujuk pada work environment:

1. Kenyamanan fasilitas kerja
2. Iklim social kerja
3. Kejelasan aturan dan prosedur di tempat kerja
4. Dukungan emosional dari pimpinan

Job Satisfaction (Y)

Job Satisfaction adalah kondisi emosional positif yang timbul akibat penilaian individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan memenuhi harapan dan kebutuhan psikologis karyawan [44].

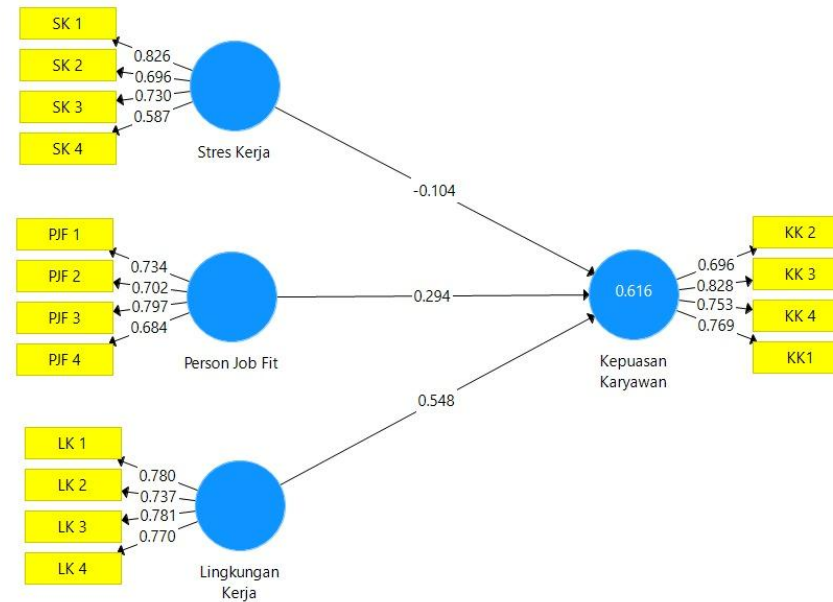
Indikator yang merujuk pada job satisfaction:

1. Kepuasan terhadap penghargaan dan kompensasi
2. Keseimbangan kerja-kehidupan
3. Hubungan interpersonal positif
4. Kepuasan terhadap perkembangan karir

Hasil

Uji Outer model

- Outer Loading SmartPLS



Berdasarkan hasil uji outer loading pada gambar 1, terdapat beberapa indikator dengan nilai di bawah 0,7, yaitu pada rentang 0,5–0,6. Meskipun demikian, indikator tersebut tetap dipertahankan karena masih berada dalam batas toleransi.

Hasil

- Validitas Konvergen (AVE)

Tabel 2. Validitas Konvergen (AVE)

	<u>Average variance extracted (AVE)</u>
<u>Stress Kerja (X1)</u>	0,511
<u>Person Job Fit (X2)</u>	0,534
<u>Lingkungan Kerja (X3)</u>	0,589
<u>Kepuasan Kerja (Y)</u>	0,582

Sumber: Olah data Peneliti

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa nilai AVE berada di atas 0,5, yang menunjukkan konvergen validitas yang baik. Hal ini berarti rata-rata konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% variansi setiap indikatornya.

Hasil

- Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,761	0,777	0,847
Lingkungan Kerja	0,768	0,768	0,851
Person Job Fit	0,710	0,723	0,820
Stres Kerja	0,701	0,801	0,804

Sumber: Olah data Peneliti

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,7, yang menandakan bahwa semua variabel sudah memenuhi kriteria reliabilitas konsistensi internal. Hal ini memungkinkan untuk melanjutkan pengujian model pengukuran (*Inner model*).

Hasil

Uji Inner Model

- *Uji R square*

Tabel 5. Hasil Uji *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,616	0,602

Sumber: Olah data Peneliti

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi atau R Square untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,616. Hal ini menunjukkan bahwa 61,6% variasi dalam variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja, *Person Job Fit*, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan 38,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini.



Hasil

- Uji F-square

Tabel 6. Hasil Uji *F-Square*

Variabel	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	0,028
<i>Person Job Fit</i>	0,133
Lingkungan Kerja	0,462

Sumber: Olah data *Peneliti*

Berdasarkan data pada Tabel 6, Stres Kerja memberikan pengaruh yang rendah terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai F-square sebesar 0,028, *Person Job Fit* menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 0,133, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kepuasan Kerja dibandingkan dengan Stres Kerja dan *Person Job Fit* dalam model penelitian ini

Hasil

3. Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil	Hipotesis
Stres Kerja > Kepuasan Kerja	-0,104	-0,109	0,087	1,207	0,228	Tidak berpengaruh signifikan	Ditolak
Person Job Fit > Kepuasan Kerja	0,294	0,296	0,075	3,940	0,000	Berpengaruh signifikan	Diterima
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja	0,627	0,545	0,082	6,689	0,000	Berpengaruh signifikan	Diterima

Sumber: Olah data Peneliti

Stres Kerja → Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel di atas menunjukkan nilai original adalah negatif yaitu sebesar -0,104 yang berarti terdapat arah pengaruh negatif Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Namun, nilai t-statistic sebesar $1,207 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,228 > 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis ditolak.

Person Job Fit → Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,294 yang berarti terdapat pengaruh positif Person Job Fit terhadap Kepuasan Kerja. Nilai t-statistic sebesar $3,940 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis diterima.

Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,627 yang berarti terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Nilai t-statistic sebesar $6,689 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis diterima.

Pembahasan

- **Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

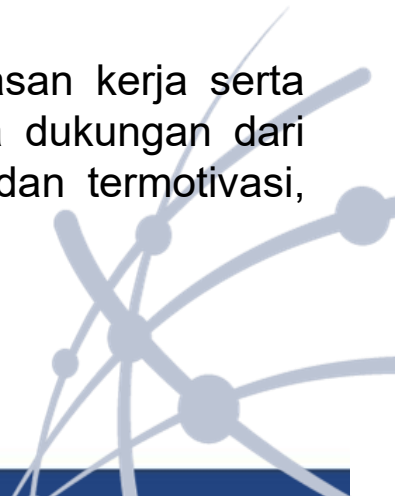
Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perwita Nusaraya. Hal ini dikarenakan tingkat stres yang dialami masih berada pada kategori moderat dan dapat dikelola dengan baik oleh karyawan. Meskipun terdapat tekanan kerja, karyawan tetap mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja serta merasa kompensasi yang diterima sesuai, sehingga kepuasan kerja tidak menurun secara signifikan.

- ***Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan karakteristik individu dengan pekerjaan membuat karyawan merasa nyaman dan kompeten dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini meningkatkan sikap kerja yang positif serta mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi, termasuk dalam hal persepsi terhadap pengembangan karier.

- **Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta menjadi variabel paling dominan. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari atasan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ***Person Job Fit*** dan **Lingkungan Kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kepuasan Kerja** karyawan PT Perwita Nusaraya, sedangkan **Stres Kerja** tidak berpengaruh signifikan terhadap **Kepuasan Kerja**.

Person Job Fit berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena kesesuaian antara kemampuan dan pekerjaan membuat karyawan merasa nyaman, kompeten, dan lebih optimis terhadap perkembangan kariernya. Lingkungan Kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, di mana kondisi kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis, serta dukungan atasan mampu menciptakan rasa aman dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sementara itu, Stres Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan karena masih berada pada tingkat moderat dan dapat dikelola dengan baik oleh karyawan, sehingga tidak menurunkan tingkat kepuasan kerja secara berarti.



Referensi

- [1] S. D. Puspitasari and R. Abadiyah, “Dampak Kesesuaian Pekerjaan , Ketidakamanan , dan Stres,” no. 2, pp. 1–20, 2024.
- [2] R. D. Astuti, J. Herawati, and E. Septyarini, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 4, no. 5, pp. 1127–1144, 2022, doi: 10.47467/reslaj.v4i5.1065.
- [3] A. A. Isna, “The Effect of Transformational Leadership and Work Environment on Job Satisfaction,” *Bina Bangsa Int. J. Bus. Manag. (BBIJBM)*, vol. 4, no. 1, pp. 121–133, 2024, doi: 10.46306/bbijbm.v4i1.84.
- [4] M. Yudi Noviansyah and S. Sembiring Brahmana, “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Laboratorium Klinik XYZ),” *J. Account. Financ. Manag.*, vol. 6, no. 3, pp. 1539–1546, 2025, doi: 10.38035/jafm.v6i3.2279.
- [5] M. R. M. Wijaya and F. P. Jaya, “The Influence of Person Job Fit and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction Intervening Variables at PT . Indo Dharma Transport Banjarmasin,” *Bus. Manag. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–19, 2021.
- [6] A. K. Khairunnisa, T. Murwaningsih, P. A. Perkantoran, and U. S. Maret, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lingkungan kerja disekitar . (Mubaroq et al ., 2021 : 43) “ lingkungan kerja merupakan segala hal,” vol. 3, 2025.
- [7] J. F. J. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications, Inc, 2016.
- [8] U. Narimawati and S. Jonathan, *Structural Equation Modeling Berbasis Partial Least Square Menggunakan SmartPLS*. . Penerbit Andi, 2025.

