

The Influence of Work Stress, Person Job Fit, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT XYZ

[Pengaruh Stres Kerja, Person Job Fit, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ]

Novella Ramadhian Audi Pashya¹⁾, Rifdah Abadiyah²⁾, Dewi Andriani³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Job Stress, Person Job Fit, and Work Environment on Job Satisfaction of PT XYZ employees. The study used a quantitative approach with a survey method and total sampling technique on the entire population of 90 employees. Data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the help of SmartPLS 3.0. The results showed that Person Job Fit and Work Environment had a positive and significant effect on Job Satisfaction, while Job Stress had no significant effect. Simultaneously, the three variables were able to explain most of the variation in Job Satisfaction, with the Work Environment as the most dominant variable. This finding confirms that job fit and a conducive work environment are the main factors in increasing employee satisfaction, while moderate work stress can still be managed well.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja, *Person Job Fit*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT XYZ. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik total sampling terhadap seluruh populasi sebanyak 90 karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi Kepuasan Kerja, dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel paling dominan. Temuan ini menegaskan bahwa kesesuaian pekerjaan dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan karyawan, sementara stres kerja yang berada pada tingkat moderat masih dapat dikelola dengan baik.

Kata kunci: Stres Kerja, *Person Job Fit*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja PT XYZ menunjukkan adanya gejala penurunan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal karyawan. Salah satu fenomena yang menonjol adalah meningkatnya Stres Kerja yang dialami karyawan, tekanan pekerjaan yang tinggi dan beban tanggung jawab yang terus meningkat sehingga dapat menyebabkan gangguan fisik dan mental bagi karyawan, terutama dari sisi psikologis yaitu karyawan sering merasa pusing, mudah lelah, dan mudah tersinggung akibat tekanan pekerjaan yang tinggi serta beban tanggung jawab yang terus meningkat [1]. Kondisi ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak hanya muncul karena tuntutan fisik, tetapi karena ketegangan emosional dan mental yang tidak terkendali [2].

Selain gejala tersebut, kondisi ketidakhadiran karyawan di PT XYZ selama empat tahun terakhir juga menunjukkan pola yang relevan untuk menggambarkan dinamika stres dan kesejahteraan kerja. Berdasarkan rekapitulasi absensi internal perusahaan tercatat bahwa tingkat ketidakhadiran baik karena izin, sakit, maupun alasan lainnya mengalami fluktuasi, namun cenderung berada pada tingkat yang relatif tinggi. Pola ini mengindikasikan adanya potensi tekanan psikologis, ketidaknyamanan kerja, serta kemungkinan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu. Fenomena ketidakhadiran yang konsisten dari tahun 2021 hingga 2024 ini menjadi indikator penting bahwa kondisi kerja karyawan memerlukan perhatian lebih, terutama karena absensi sering kali berkaitan dengan stres, kelelahan emosional, dan menurunnya kepuasan kerja.

Tabel 1. Persentase Kehadiran Karyawan PT XYZ (2021–2024)

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Karyawan yang Mengalami Ketidakhadiran | Sakit | Izin | Alpha | Persentase (%) |
|----|-------|-----------------|--|-------|------|-------|----------------|
| 1 | 2021 | 92 | 55 | 32 | 15 | 8 | 59,78 |
| 2 | 2022 | 91 | 57 | 37 | 12 | 8 | 62,64 |
| 3 | 2023 | 88 | 58 | 42 | 9 | 7 | 65,91 |
| 4 | 2024 | 90 | 56 | 34 | 14 | 6 | 62,22 |

Sumber: HRD PT XYZ

Berdasarkan tabel 1, proporsi karyawan yang mengalami ketidakhadiran selama periode 2021–2024 berada pada kisaran 59,78% hingga 65,91%, dengan angka tertinggi terjadi pada tahun 2023 yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh karyawan mengalami kejadian ketidakhadiran minimal satu kali dalam satu tahun. Meskipun terdapat sedikit penurunan angka ketidakhadiran pada tahun 2024, tingkat ketidakhadiran masih dianggap cukup tinggi. Kondisi ini menunjukkan adanya tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan, penurunan aspek kesejahteraan, serta potensi ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu sehingga memengaruhi pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Perlu dipahami bahwa persentase dalam tabel merepresentasikan proporsi karyawan yang tidak hadir bukan frekuensi kehadiran aktual harian, sehingga data tersebut lebih berfungsi sebagai indikator dinamika kondisi kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian [3] yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, serta diperkuat oleh penelitian [4] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang belum optimal berkontribusi terhadap penurunan kenyamanan dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, fenomena ketidakhadiran ini memperkuat dugaan bahwa Stres Kerja, *Person Job Fit*, dan Lingkungan Kerja berperan dalam menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

Stres Kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya, sehingga menimbulkan tekanan psikologis yang dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerja karyawan [5]. Kondisi ini dapat menurunkan kenyamanan dan kesejahteraan psikologis karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena menyebabkan kelelahan emosional, ketegangan, dan penurunan produktivitas [6]. Namun, hasil penelitian lain menemukan bahwa Stres Kerja tidak selalu bersifat negatif. Dalam tingkat moderat, Stres Kerja dapat berkontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja karena mampu mendorong karyawan untuk lebih termotivasi, memperkuat rasa tanggung jawab, serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal [7]. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja bersifat dinamis, bergantung pada tingkat stres yang dialami dan kemampuan individu dalam mengelolanya. Oleh karena itu, penting untuk meninjau kembali hubungan antara kedua variabel ini dalam konteks organisasi yang berbeda guna memperdalam pemahaman mengenai bagaimana stres kerja dapat berperan sebagai faktor penghambat maupun pendorong kepuasan kerja karyawan.

Person Job Fit mencerminkan sejauh mana kemampuan, keahlian, serta nilai-nilai pribadi seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan karakteristik organisasi tempat ia bekerja [8]. Tingkat kesesuaian yang tinggi mendorong munculnya perasaan nyaman, termotivasi, serta keyakinan bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan potensi diri, sehingga meningkatkan kepuasan kerja [9]. Penelitian-penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih tinggi, komitmen yang kuat, serta tingkat stres yang lebih rendah. Sebaliknya, tingkat *fit* yang rendah dapat menimbulkan ketidakpuasan, kelelahan emosional, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *Person Job Fit*, maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Lingkungan Kerja merupakan salah satu determinan utama yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, karena kualitas lingkungan fisik maupun nonfisik tempat karyawan bekerja berperan langsung dalam membentuk persepsi, kenyamanan, serta motivasi mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan fasilitas memadai, tata ruang yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, serta dukungan organisasi dapat meningkatkan rasa aman, menurunkan ketegangan, dan mendorong terciptanya Kepuasan Kerja yang lebih tinggi [10]. Beberapa penelitian kontemporer menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya Kepuasan Kerja melalui mekanisme peningkatan kesejahteraan psikologis dan efektivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung baik berupa kondisi fisik yang tidak nyaman, hubungan sosial yang penuh konflik, maupun rendahnya dukungan dari atasan sering dikaitkan dengan meningkatnya stres, menurunnya motivasi, serta berkurangnya Kepuasan Kerja [11]. Temuan ini sejalan dengan konsep *workplace well-being* yang menekankan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan elemen dasar dalam membentuk pengalaman kerja yang positif. Dalam konteks penelitian di PT XYZ, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap kenyamanan dan dukungan yang mereka terima menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi mengelola

sumber daya manusia. Oleh karena itu, analisis mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja menjadi penting untuk memahami bagaimana kondisi kerja dapat memengaruhi kesejahteraan dan performa karyawan secara keseluruhan.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji pengaruh Stres Kerja, *Person Job Fit*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, hasilnya masih menunjukkan inkonsistensi, khususnya dalam konteks perusahaan di Indonesia. Sebagian penelitian menemukan bahwa stres kerja dan ketidaksesuaian pekerjaan menurunkan Kepuasan Kerja, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa stres pada tingkat tertentu justru dapat meningkatkan motivasi jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan kesesuaian pekerjaan. Selain itu, temuan empiris mengenai *Person Job Fit* juga belum konsisten, di mana ada penelitian yang membuktikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sementara lainnya menunjukkan peran Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Ketidakkonsistenan temuan tersebut menunjukkan adanya *evidence gap*, sehingga diperlukan penelitian lanjutan yang menguji hubungan antarvariabel secara terpadu dan kontekstual, khususnya pada karyawan PT XYZ periode 2021–2024, untuk memperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif.

Berdasarkan fenomena meningkatnya Stres Kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, indikasi ketidaksesuaian *Person Job Fit*, serta kondisi Lingkungan Kerja yang belum optimal di PT XYZ, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis berdasarkan penemuan penelitian pengaruh Stres Kerja, *Person Job Fit*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja, menganalisis pengaruh *Person Job Fit* berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja, serta menilai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan untuk mengidentifikasi faktor yang paling dominan memengaruhi Kepuasan Kerja di PT XYZ. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor penentu Kepuasan Kerja dan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan manajerial yang lebih efektif.

Rumusan Masalah:

1. Apakah Stres Kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT XYZ?
2. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT XYZ?
3. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT XYZ?

Pertanyaan Penelitian: Apakah pengaruh Stres Kerja, *Person Job Fit*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT XYZ?

Tujuan Penelitian: Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja, menganalisis pengaruh *Person Job Fit* berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja, serta menilai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kategori SDGs: Penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) <https://sdgs.un.org/goals/goal8> dari 17 kategori SDGs (*Sustainable Development Goals*) yaitu mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja penuh dan produktif, serta pekerjaan yang layak bagi semua [12].

II. LITERATUR REVIEW

Stres Kerja (X1)

Stres Kerja merupakan bentuk ketegangan emosional yang dialami oleh para karyawan dampak dari tekanan kerja yang berasal dari faktor internal seperti tuntutan fisik, lingkungan, atau situasi sosial yang bisa berpotensi merugikan dan sulit dikendalikan [13]. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul akibat peristiwa tertentu yang mempengaruhi aspek psikologis seseorang, di mana peristiwa tersebut berada di luar kendalinya sehingga menimbulkan tekanan terhadap mentalnya [14]. Kondisi tertekan tersebut dapat membuat kualitas pekerjaan karyawan tidak sesuai standar perusahaan [15]. Penelitian ini menggunakan indikator yang merujuk pada penelitian [16] antara lain:

1. *Work overload* (beban kerja berlebihan): tugas terlalu banyak atau sulit dibanding kemampuan dan waktu yang tersedia.
2. *Pressure* (tekanan/desakan waktu): Tuntutan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat.
3. *Role conflict* (konflik peran): tuntutan pekerjaan saling bertentangan atau tidak konsisten.
4. Frustrasi: perasaan terhambat atau tidak dapat mencapai tujuan kerja

Jika *Stres Kerja* berlangsung lama, hal ini dapat menyebabkan kelelahan emosional, menurunkan produktivitas, bahkan meningkatkan turnover intention [16]. Selanjutnya, penelitian [17] menunjukkan bahwa *Stres Kerja* dapat diminimalkan melalui peningkatan kualitas karyawan dan penyediaan sumber daya manusia terbaik di lingkungan kerja.

Person Job Fit (X2)

Person Job Fit merupakan tingkat kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, serta keselarasan antara kebutuhan atau keinginan individu (*needs*) dengan apa yang ditawarkan (*supplies*). Kesesuaian ini mencakup kecocokan antara keterampilan, pengetahuan, nilai, serta kepribadian individu dengan tugas yang diberikan [18]. Penelitian [19] menunjukkan bahwa karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaannya lebih cenderung memiliki Kepuasan Kerja, loyalitas, serta kinerja yang tinggi.

Tingkat *Person Job Fit* yang tinggi mendorong karyawan untuk merasa nyaman, termotivasi, serta memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi. Kesesuaian organisasi dalam menempatkan karyawan berdasarkan kesesuaian *Person Job Fit* menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya [20]. Begitu pula sebaliknya, ketika *Person Job Fit* yang dimiliki rendah maka akan semakin rendah pula Kepuasan Kerja [21]. Indikator yang dikembangkan oleh [18], antara lain:

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

Sesuai dengan teori dalam penelitian [22] *Person Job Fit* ini merupakan keinginan yang kuat dari seseorang dengan tuntutan pekerjaannya atau dengan karakter, bakat, dan kemampuannya dalam pekerjaan. Oleh karena itu, *Person Job Fit* berfungsi sebagai salah satu determinan utama dalam menciptakan Kepuasan Kerja yang berkelanjutan.

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja merupakan bagian penting bagi karyawan yang melakukan aktivitas kerja [23]. Lingkungan Kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya [24]. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, fasilitas, dan kebersihan [25]. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta dukungan sosial. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya [26]. Penelitian [27] menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat tidak hanya meningkatkan Kepuasan Kerja tetapi juga kesejahteraan psikologis karyawan. Indikator untuk Lingkungan Kerja merujuk pada [28], diantaranya:

1. *Physical Work Environment*: kondisi fisik kerja seperti pencahayaan, suhu ruangan, fasilitas, tata ruang.
2. *Remuneration*: kompensasi yang diterima karyawan, gaji, dan tunjangan.
3. *Social Work Environment*: hubungan sosial antar rekan kerja dan suasana kerja yang tercipta.
4. *Job Security*: rasa aman terhadap status pekerjaan, risiko PHK, stabilitas kerja.
5. *Safety*: keamanan dan keselamatan kerja, perlindungan terhadap bahaya di tempat kerja.

Kualitas Lingkungan Kerja merupakan tatanan yang saling terhubung yang mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis, dimana kenyamanan ruang, variasi tugas, dan umpan balik yang memadai mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan dasar manusia seperti rasa aman dan keterlibatan [29].

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan, serta hubungan interpersonal. Menurut [30] menemukan bahwa Kepuasan Kerja berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan, terutama di sektor jasa. Penelitian [31] menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dan kondisi kerja yang baik berdampak positif pada Kepuasan Kerja. Selanjutnya, [32] menegaskan bahwa faktor kompensasi seperti pembayaran, upah/gaji serta faktor karakteristik seperti jenis pekerjaan, kondisi pekerjaan, aspek intrinsik sosial dalam pekerjaan serta prospek pekerjaan dan kesempatan promosi berpengaruh kuat terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Indikator Kepuasan Kerja dilihat melalui *Job Quality Indices* yang dikemukakan oleh [33], antara lain:

1. *Physical Environment*: aspek ergonomi, kebisingan, suhu, paparan biologis/kimiawi.
2. *Social Environment*: dukungan sosial, kualitas manajemen, hubungan antar karyawan, serta perilaku sosial yang merugikan.
3. *Work Intensity*: tuntutan kerja baik secara kuantitatif maupun emosional.
4. *Working Time Quality*: kualitas waktu kerja, fleksibilitas, lama kerja, dan pengaturan jadwal.
5. *Career Prospect*: kepastian karier, peluang promosi, serta rasa aman dalam pekerjaan.

Kepuasan Kerja menurut [34] juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berhubungan erat dengan komitmen organisasi, sehingga semakin puas karyawan, semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan terhadap perusahaan. Dengan demikian, Kepuasan Kerja tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis individu, tetapi juga menjadi kunci dalam keberlangsungan organisasi.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian pada *Stres Kerja* memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*. *Stres Kerja* yang dikelola dengan baik dapat menjadi pemicu semangat kerja, mendorong karyawan untuk lebih fokus, beradaptasi, dan mencari solusi dalam menghadapi tantangan pekerjaan. *Stres Kerja* dalam tingkat moderat dapat meningkatkan tanggung jawab dan *Kepuasan Kerja* karena individu merasa mampu mengatasi tekanan dan mencapai hasil yang diinginkan. Penelitian [15] menunjukkan bahwa *Stres Kerja* berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*, di mana karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan tekanan kerja cenderung lebih puas dengan hasil kerjanya.

H1: *Stres Kerja* berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*

Hubungan *Person Job Fit* terhadap *Kepuasan Kerja*

Pada *Person Job Fit* menggambarkan ketika pekerjaan memasok sumber daya/imbalance yang dibutuhkan, kebutuhan psikologis inti terpenuhi dan kepuasan naik. Penelitian yang dilakukan oleh [35] menunjukkan kombinasi *needs-supplies* dan *demands-abilities* fit berkorelasi kuat dengan kesejahteraan/attitudes kerja, termasuk kepuasan. Kesesuaian antara karakteristik individu (kemampuan, nilai, dan kepribadian) dengan tuntutan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kesesuaian tersebut, semakin besar pula peluang karyawan untuk merasakan kenyamanan dan *Kepuasan Kerja*. Penelitian [36] menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja* karyawan. Hasil ini didukung oleh [37] yang menegaskan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaannya mampu menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, serta *Kepuasan Kerja* yang lebih tinggi.

H2: *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*

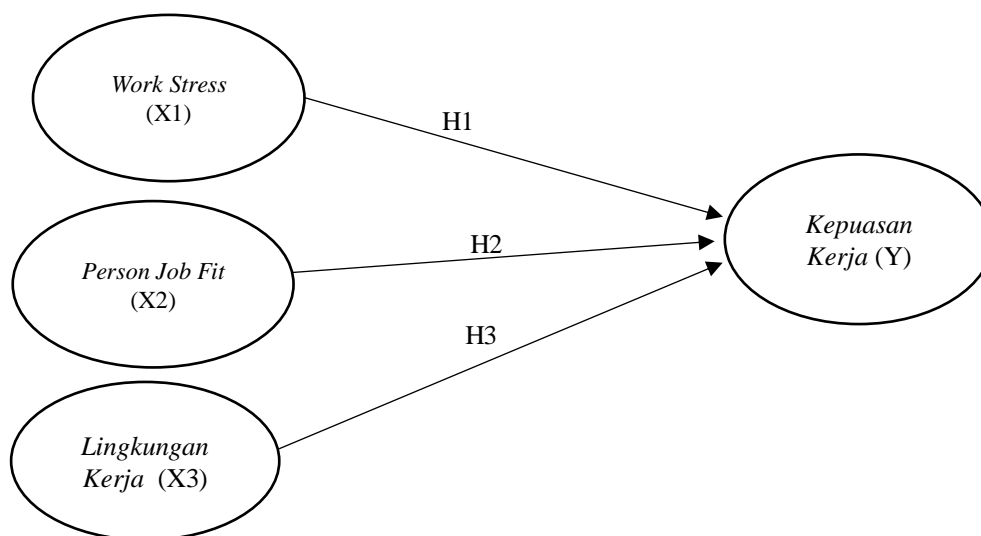
Hubungan Lingkungan Kerja terhadap *Kepuasan Kerja*

Penelitian kontemporer [38] menyimpulkan bahwa pada Lingkungan Kerja yang meliputi *psychosocial/organizational climate*, *fisik/ergonomik workspace*, dan sifat pekerjaan (*job characteristics*) merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan yang aman, bersih, memiliki hubungan sosial harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan rasa puas dalam bekerja. Menurut [39], lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kepuasan Kerja* karyawan karena mampu meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja. Selain itu, [40] menegaskan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat *Kepuasan Kerja* yang dirasakan oleh karyawan.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*.

Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir penelitian berfungsi sebagai peta konseptual yang memandu peneliti secara sistematis dalam memahami hubungan antarvariabel serta merancang langkah metodologis yang logis dan terstruktur untuk meminimalkan kesalahan analisis [41].



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang dirancang, maka hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

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.

H1 : Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H2 : *Person Job Fit* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H3 : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

III. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode survei digunakan untuk memperoleh data mengenai hubungan atau pengaruh antar variabel, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel dari populasi tertentu. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan variabel Stres Kerja (X1), *Person Job Fit* (X2), Lingkungan Kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ Group yang aktif bekerja pada tahun 2025. Berdasarkan populasi yang ada, jumlah total karyawan sebanyak 90 orang yang terdiri dari karyawan operasional dan administrasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan metode total sampling, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 90 orang dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

Alat yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik dalam mengumpulkan data dengan cara memberikan suatu pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk dijawab oleh para responden. Pembagian kuesioner pada penelitian menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial yang ada. Dengan skala likert, variabel yang ada akan diukur dan dijabarkan sebagai indikator variabel. Kemudian indikator tersebut akan dijadikan sebagai titik tolak sebagai item untuk menyusun suatu pertanyaan maupun pernyataan. Dalam skala Likert, pilihan jawaban disusun dari yang paling positif sampai yang paling negatif, biasanya dinilai dengan angka 1 sampai 5 dan dilabeli dengan kata-kata seperti Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-ragu/Netral (R/N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Skala Likert dipakai untuk mengukur seberapa besar tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner [42].

Penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Squares*) sebagai langkah dalam melakukan pengujian. PLS (*Partial Least Squares*) merupakan jenis analisis statistik multivariat. Analisis PLS adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS menjadi metode analisis statistika yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan linier berganda jika terjadi permasalahan spesifik dalam data [43]. Metode analisis yang digunakan menggunakan PLS dalam penelitian ini adalah outer model dan inner model.

1. Uji Outer Model (Model Pengukuran)

Uji outer model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara indikator (item pertanyaan) dengan variabel laten (konstruk). Tujuannya untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar valid dan reliabel dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Langkah-langkah pengujian outer model meliputi:

a. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Diukur menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE). Dengan kriteria $AVE \geq 0,5$, artinya lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruksinya.

b. Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Menunjukkan sejauh mana konstruk berbeda dari konstruk lainnya yang dapat dilihat dari: Nilai loading indikator terhadap konstruksinya harus lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain.

c. Uji Reliabilitas Konstruk

Mengukur konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk, diukur melalui Composite Reliability (CR) $\geq 0,7$ dan Cronbach's Alpha (CA) $\geq 0,7$. Jika nilai CR dan CA memenuhi batas tersebut, maka konstruk dianggap reliabel.

2. Uji Inner Model (Model Struktural)

Uji inner model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten (konstruk), serta melihat kekuatan dan signifikansi hubungan tersebut.

Langkah-langkah pengujian inner model meliputi:

a. Uji R-Square (R^2)

Menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji F-Square (f^2)

Mengukur besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Signifikansi (Bootstrapping)

Dilakukan untuk menguji pengaruh langsung antar variabel (uji hipotesis).

Definisi Operasional

1. Stres Kerja (X1)

Stres Kerja 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 [44]. Stres Kerja diukur berdasarkan tingkat ketegangan emosional, tekanan mental, dan ketidakseimbangan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja.

Indikator yang merujuk pada Stres Kerja :

1. Tekanan pekerjaan harian: tingkat kesulitan pekerjaan yang dirasakan berlebihan.
2. Ketegangan psikologis: perasaan cemas selama bekerja serta ketakutan melakukan kesalahan dalam pekerjaan, seringkali merasakan tegang selama bekerja.
3. Kehilangan fokus kerja: sulit berkonsentrasi serta kesulitan dalam pengambilan keputusan ketika bekerja .
4. Kelelahan fisik: mudah lelah saat bekerja, gangguan tidur akibat pekerjaan, penurunan daya tahan tubuh akibat pekerjaan.

2. Person Job Fit (X2)

Person Job Fit menggambarkan tingkat kesesuaian antara kemampuan, nilai, dan kepribadian individu dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Kesesuaian ini meningkatkan kepuasan dan loyalitas karena individu merasa pekerjaan selaras dengan dirinya [45]. *Person Job Fit* diukur melalui persepsi karyawan tentang kecocokan antara keahlian pribadi, kebutuhan psikologis, serta karakter individu dengan tanggung jawab pekerjaan yang dijalani.

1. Kesesuaian nilai personal: adanya kesesuaian nilai yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan budaya perusahaan.
2. Kecocokan kemampuan dengan peran: adanya kesesuaian kompetensi yang dimiliki dengan tugas harian.
3. Kenyamanan dalam peran kerja: adanya perasaan nyaman setiap menjalankan pekerjaan.
4. Dukungan organisasi terhadap preferensi individu: tugas yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja adalah kombinasi dari kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan [46]. Lingkungan Kerja diukur melalui persepsi karyawan terhadap kenyamanan ruang kerja, hubungan sosial, komunikasi organisasi, dan iklim kerja yang mendukung produktivitas.

1. Kenyamanan fasilitas kerja: pentingnya kualitas serta kelengkapan sarana yang mendukung pekerjaan.
2. Iklim sosial kerja: adanya tingkat keakraban antar karyawan.
3. Kejelasan aturan dan prosedur: adanya kebijakan peraturan atau struktur kerja yang meminimalkan konflik di tempat kerja.
4. Dukungan emosional dari pimpinan: pentingnya peran atasan dalam menciptakan suasana kerja yang positif.

4. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja adalah kondisi emosional positif yang timbul akibat penilaian individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan memenuhi harapan dan kebutuhan psikologis karyawan [47]. Kepuasan Kerja diukur berdasarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi, kondisi kerja, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier yang diperoleh dari perusahaan.

1. Kepuasan terhadap penghargaan dan kompensasi: kesesuaian gaji dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.
2. Keseimbangan kerja-kehidupan: kemampuan menjaga waktu kerja tanpa mengganggu kehidupan pribadi.
3. Hubungan interpersonal positif: pentingnya dukungan serta keharmonisan antar rekan kerja dan pimpinan.
4. Kepuasan terhadap perkembangan karier: keadilan penilaian pekerjaan serta persepsi terhadap peluang promosi dan pelatihan di tempat bekerja.

VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a) Analisis Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|----|---------------|------------------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 40 | 44,4% |
| 2 | Perempuan | 50 | 55,6% |
| | Total | 90 | 100% |

Sumber: Smart-PLS

Berdasarkan tabel 1 diatas, dari 90 data yang diperoleh, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 responden atau 44,4%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 50 responden atau 55,6%. Hal ini menunjukkan bahwa yang bekerja di PT XYZ didominasi oleh perempuan.

b) Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan melalui interpretasi nilai rata-rata (mean) pada masing-masing indikator variabel penelitian. Analisis ini bertujuan memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap setiap indikator. Penetapan kategori penilaian indikator mengacu pada kriteria yang ditentukan sebagai berikut:

- Rendah: nilai mean 1,00 – 2,33
- Sedang: nilai mean 2,34 – 3,57
- Tinggi: nilai mean 3,58 – 5,00

Jawaban responden dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 2. Jawaban responden variabel Stress Kerja

| X1 | Indikator | Mean | Kategori |
|------|---|-------|----------|
| X1.1 | Pekerjaan yang saya lakukan sering kali melebihi kemampuan saya | 3.011 | Sedang |
| X1.2 | Saya merasa tegang karena takut melakukan kesalahan dalam pekerjaan | 3.333 | Sedang |
| X1.3 | Saya sering mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja | 3.200 | Sedang |
| X1.4 | Saya mudah merasa lelah setelah menyelesaikan pekerjaan | 2.767 | Sedang |
| | Stres Kerja | 3.078 | Sedang |

Sumber: Output Smart-PLS data diolah

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Stress Kerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua yaitu “Saya merasa tegang karena takut melakukan kesalahan dalam pekerjaan” dengan nilai mean sebesar 3,333 yang berada pada kategori sedang, yang menunjukkan adanya ketegangan kerja akibat kekhawatiran melakukan kesalahan. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan keempat “Saya mudah merasa lelah setelah menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai mean sebesar 2,767 dalam kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa kelelahan kerja dirasakan namun relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Adapun pernyataan pertama “Pekerjaan yang saya lakukan sering kali melebihi kemampuan saya” dengan nilai mean 3,011 dan pernyataan ketiga “Saya sering mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja” dengan nilai mean 3,200 juga berada pada kategori sedang, yang berarti beban kerja dan kesulitan konsentrasi masih dialami namun belum tinggi. Secara keseluruhan, rata-rata variabel Stress Kerja sebesar 3,078 termasuk dalam kategori sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat stress kerja karyawan tergolong cukup dan masih dapat dikelola dengan baik.

Tabel 3. Jawaban responden variabel Person Job Fit

| X2 | Indikator | Mean | Kategori |
|------|---|-------|----------|
| X2.1 | Nilai-nilai yang saya miliki sesuai dengan budaya kerja di perusahaan ini | 3.867 | Tinggi |

| | | | |
|------|--|-------|--------|
| X2.2 | Saya merasakan kompeten untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan | 4.256 | Tinggi |
| X2.3 | Saya merasa nyaman dengan peran serta tanggung jawab pekerjaan saya saat ini | 4.111 | Tinggi |
| X2.4 | Perusahaan mempertimbangkan kemampuan serta keinginan saya dalam penugasan kerja | 3.889 | Tinggi |
| | Person Job Fit | 4.031 | Tinggi |

Sumber: Output Smart-PLS data diolah

Berdasarkan hasil penilaian responden pada variabel *Person Job Fit*, diketahui bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan kedua yaitu “Saya merasakan kompeten untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan” dengan mean sebesar 4,256 (kategori tinggi), yang menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga mampu mendukung efektivitas kerja. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Nilai-nilai yang saya miliki sesuai dengan budaya kerja di perusahaan ini” dengan mean sebesar 3,867 (kategori tinggi), yang mengindikasikan bahwa kesesuaian nilai individu dengan budaya organisasi sudah baik namun relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Pernyataan ketiga dan keempat masing-masing memperoleh mean sebesar 4,111 dan 3,889 (kategori tinggi), yang menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup nyaman dengan peran dan tanggung jawabnya serta menilai perusahaan telah mempertimbangkan kemampuan dan keinginan mereka dalam penugasan kerja. Secara keseluruhan, variabel *Person Job Fit* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,031 (kategori tinggi), sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya sudah tergolong baik dan mampu mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Tabel 4. Jawaban responden variabel Lingkungan Kerja

| X3 | Indikator | Mean | Kategori |
|------|---|-------|----------|
| X3.1 | Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 3.989 | Tinggi |
| X3.2 | Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik | 4.411 | Tinggi |
| X3.3 | Aturan dan prosedur kerja di perusahaan ini sudah jelas serta mudah dipahami | 3.889 | Tinggi |
| X3.4 | Atasan saya menciptakan kerja yang nyaman dan positif | 3.989 | Tinggi |
| | Lingkungan Kerja | 4.070 | Tinggi |

Sumber: Output Smart-PLS data diolah

Berdasarkan respon penilaian pada variabel *Lingkungan Kerja* diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua yaitu “Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik” dengan nilai mean sebesar 4,411 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis antar karyawan telah terjalin dengan sangat baik, sehingga mampu mendukung kerja sama tim, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta meningkatkan efektivitas dalam penyelesaian pekerjaan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan ketiga yaitu “Aturan dan prosedur kerja di perusahaan ini sudah jelas serta mudah dipahami” dengan nilai mean sebesar 3,889 yang berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa meskipun sudah baik, kejelasan prosedur kerja masih perlu lebih ditingkatkan agar semakin optimal. Sementara itu, pernyataan pertama dan keempat masing-masing memperoleh nilai mean sebesar 3,989 (kategori tinggi), yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja serta dukungan atasan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan positif telah dirasakan baik oleh karyawan. Adapun perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *Lingkungan Kerja* sebesar 4,070 yang berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan karyawan tergolong baik dan mampu mendukung kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja.

Tabel 5. Jawaban responden variabel Kepuasan Kerja

| Y | Indikator | Mean | Kategori |
|----|---|-------|----------|
| Y1 | Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya | 3.600 | Tinggi |
| Y2 | Saya masih memiliki waktu yang cukup untuk keluarga atau kegiatan pribadi | 3.944 | Tinggi |

| | | | |
|----|--|-------|--------|
| Y3 | Saya merasa dihargai baik oleh rekan kerja maupun atasan | 4.122 | Tinggi |
| Y4 | Saya puas dengan peluang pengembangan karier di perusahaan ini | 3.622 | tinggi |
| | Kepuasan Kerja | 3.827 | Tinggi |

Sumber: Output Smart-PLS data diolah

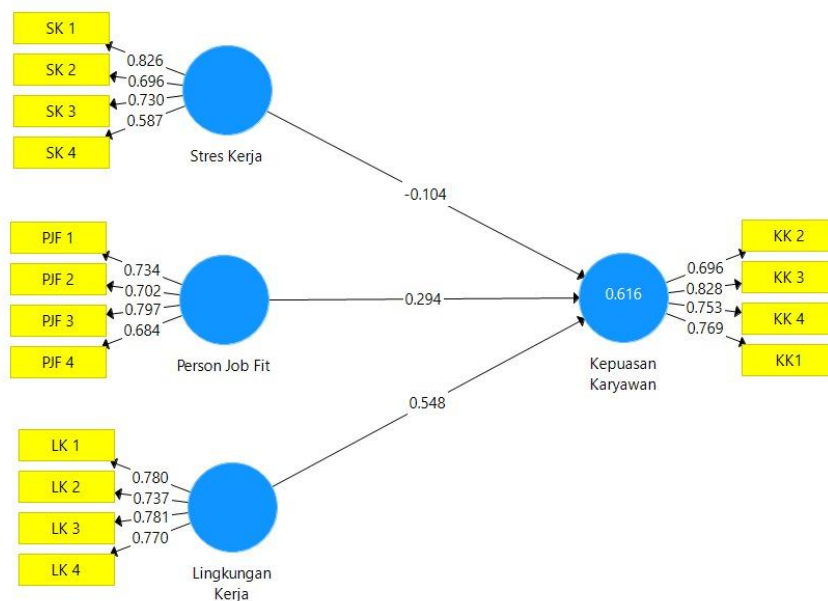
Berdasarkan respon penilaian pada variabel *Kepuasan Kerja* diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga yaitu “Saya merasa dihargai baik oleh rekan kerja maupun atasan” dengan nilai mean sebesar 4,122 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan interpersonal di lingkungan kerja telah dirasakan dengan sangat baik oleh karyawan, sehingga mampu meningkatkan motivasi, rasa nyaman, serta semangat dalam bekerja. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya” dengan nilai mean sebesar 3,600 yang berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa kepuasan terhadap kompensasi sudah baik namun relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya. Sementara itu, pernyataan kedua “Saya masih memiliki waktu yang cukup untuk keluarga atau kegiatan pribadi” memperoleh nilai mean sebesar 3,944 dan pernyataan keempat “Saya puas dengan peluang pengembangan karier di perusahaan ini” sebesar 3,622, keduanya berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa keseimbangan waktu kerja serta peluang pengembangan karier telah dirasakan cukup baik oleh karyawan. Adapun perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *Kepuasan Kerja* sebesar 3,827 yang berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong baik dan mampu mendukung kinerja, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang dapat terus ditingkatkan agar lebih optimal.

Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Proses ini terbagi menjadi dua tahap, yaitu pengujian model pengukuran (*Outer model*) dan model struktural (*Inner model*).

1. Uji Pengujian Model / *Outer model*

Pengujian outer model dilakukan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas dalam pengukuran konstruk maupun indikator. Tahapan ini meliputi evaluasi konsistensi internal melalui composite reliability, reliabilitas masing-masing indikator, validitas konvergen yang diukur dengan average variance extracted (AVE), serta validitas diskriminan. Konsistensi internal dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai korelasi antar indikator melebihi 0,7. Selain itu, nilai loading factor yang semakin tinggi menunjukkan bahwa indikator memiliki tingkat keterkaitan yang lebih kuat dengan konstruk yang diwakilinya.



Gambar 1. Hasil Outer Loading SmartPLS

Sumber: Smart-PLS

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. Menurut Hair et al. 2022 [48] indikator dengan nilai outer loading antara 0,4–0,7 dapat dipertahankan apabila tidak meningkatkan nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability (CR) secara signifikan apabila dihapus. Selain itu, indikator dengan nilai loading rendah juga dapat dipertahankan apabila memiliki kontribusi terhadap validitas isi konstruk. Dalam penelitian ini, seluruh variabel telah memenuhi kriteria AVE > 0,5 dan Composite Reliability > 0,7, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan reliabel. Selain nilai outer loading, validitas indikator juga dapat diperiksa melalui nilai validitas konvergen (Average Variance Extracted), yang akan dijelaskan lebih lanjut pada Tabel 3.

Tabel 2. Validitas Konvergen (AVE)

| | Average variance extracted (AVE) |
|------------------------------|----------------------------------|
| Stress Kerja (X1) | 0,511 |
| Person Job Fit (X2) | 0,534 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,589 |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,582 |

Sumber: Olah data Peneliti

Berdasarkan Tabel 2, 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 [49]. Berikutnya hasil pengujian Discriminant Validity akan disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 3. Discriminant Validity

| | Kepuasan Kerja | Lingkungan Kerja | Person Job Fit | Stres Kerja |
|------------------|----------------|------------------|----------------|--------------|
| Kepuasan Kerja | 0,763 | | | |
| Lingkungan Kerja | 0,743 | 0,767 | | |
| Person Job Fit | 0,652 | 0,639 | 0,731 | |
| Stres Kerja | -0,163 | -0,068 | -0,071 | 0,715 |

Sumber: Olah data Peneliti

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian validitas diskriminan menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga validitas diskriminan dapat dinyatakan terpenuhi [49]. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator memiliki keterkaitan yang lebih kuat dengan variabel latennya sendiri dibandingkan dengan variabel laten lainnya.

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*) [49].

2. Uji Pengujian Model / *Inner model*

Inner model merupakan kerangka analisis yang digunakan untuk memprediksi serta menguji hubungan kausal antar variabel laten. Melalui penerapan metode bootstrapping, diperoleh nilai statistik uji t pada setiap parameter yang digunakan untuk mengestimasi keberadaan dan signifikansi hubungan antar konstruk. *Inner model* juga mencerminkan tingkat kekuatan estimasi hubungan yang terbentuk antara variabel laten atau konstruk yang dianalisis.

Uji R-Square

Koefisien determinasi (R Square) adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Pengujian model struktural diawali dengan menganalisis nilai R Square pada setiap variabel laten endogen untuk menilai kekuatan prediksi model [50]. Uji R Square dijelaskan dalam Tabel 4.

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.

Uji F-Square

F-square merupakan ukuran yang dipakai untuk menilai seberapa besar pengaruh relatif variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam suatu model.

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 [50].

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 |
| <i>Person Job Fit</i> → 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

Tujuan uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antar konstruk, nilai t-statistic, dan nilai p-value. Dalam penelitian ini digunakan kriteria pengujian yaitu $t > 1,96$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ (5%) serta koefisien beta (original sample) bernilai positif.

Hasil:

1. Stres Kerja → Kepuasan Kerja

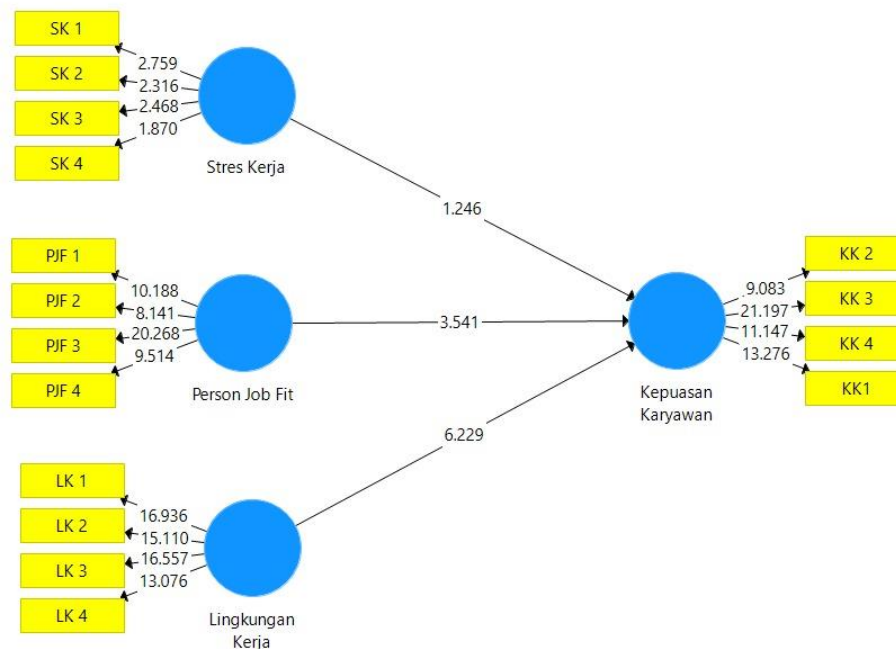
Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel di atas menunjukkan nilai original adalah negatif yaitu sebesar -0,104 yang berarti terdapat arah pengaruh negatif Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Namun, nilai t-statistic sebesar $1,207 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,228 > 0,05$. Sehingga dapat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

2. *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.

3. 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.



Gambar 2. Hasil Bootstrapping SmartPLS
 Sumber: Smart-PLS

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT XYZ. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan, peningkatan beban tanggung jawab, serta fenomena ketidakhadiran yang mengindikasikan adanya stres kerja, kondisi tersebut tidak secara signifikan memengaruhi Kepuasan Kerja karena karyawan diduga masih mampu mengelola stres pada tingkat yang dapat ditoleransi.

Berdasarkan jawaban responden, meskipun karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan cukup berat dan terkadang melebihi kemampuan mereka, serta adanya tekanan dalam menyelesaikan tugas, namun mereka tetap merasa bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan dan masih memiliki waktu yang cukup untuk keluarga atau kegiatan pribadi. Selain itu, karyawan juga menunjukkan kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan yang ada. Kondisi ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap keadilan kompensasi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta kemampuan adaptasi individu mampu mereduksi dampak negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, meskipun terdapat tekanan dalam pekerjaan, karyawan tetap dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja mereka, sehingga hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja menjadi tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan [51] yang menemukan bahwa stres kerja memiliki arah hubungan negatif terhadap kepuasan kerja, namun tidak signifikan secara statistik. Selain itu, pada penelitian [52] juga menemukan menunjukkan bahwa keberadaan stres kerja tidak selalu diikuti dengan penurunan kepuasan kerja, terutama ketika karyawan memiliki kemampuan adaptasi yang baik serta dukungan lingkungan kerja yang memadai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Bahkan, hasil penelitian [53] menemukan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan adanya peran eustress yang mampu mendorong karyawan menjadi lebih termotivasi dan produktif.

Pengaruh Person Job Fit berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT XYZ. Temuan ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan karakteristik individu dengan pekerjaan yang dijalani mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki cenderung lebih nyaman dan menikmati peran yang dijalankan. Kondisi ini pada akhirnya mendorong terbentuknya sikap kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan jawaban responden, karyawan yang merasa memiliki kompetensi untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan serta merasa nyaman dengan peran dan tanggung jawab yang dimiliki, cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap peluang pengembangan karier di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika individu merasa mampu dan cocok dengan pekerjaannya, maka mereka akan lebih optimis terhadap masa depan kariernya dalam organisasi. Dengan demikian, kesesuaian antara individu dan pekerjaan tidak hanya meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga memperkuat persepsi positif terhadap kesempatan berkembang, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian [54] yang menyatakan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana tingkat kesesuaian individu dengan pekerjaannya mampu meningkatkan kepuasan dan sikap kerja yang positif. Penelitian lain [55] juga menemukan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya pada organisasi yang menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, terdapat penelitian lain [56] yang menunjukkan bahwa *Person Job Fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam kondisi tertentu karyawan tetap dapat merasa puas meskipun pekerjaan yang dijalani tidak sepenuhnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, karena adanya kebutuhan ekonomi, tuntutan pekerjaan, atau kemampuan adaptasi individu yang tinggi. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh *Person Job Fit* terhadap kepuasan kerja bersifat tidak selalu konsisten pada setiap organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT XYZ dan merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi kondisi fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja, membuat karyawan merasa lebih betah dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Dukungan atasan serta hubungan yang baik antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang positif sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan jawaban responden, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan terhadap peluang pengembangan karier di perusahaan. Selain itu, hubungan yang terjalin dengan baik antara karyawan dan rekan kerja juga membuat karyawan merasa dihargai, baik oleh sesama rekan kerja maupun oleh atasan. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun sosial, mampu menciptakan rasa nyaman, dihargai, dan memberikan keyakinan terhadap perkembangan karier di masa depan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian [57] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian [58] juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, khususnya terkait rasa aman serta dukungan kerja berkelanjutan. Namun demikian, terdapat penelitian lain [59] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja sudah memadai, belum tentu menjadi faktor utama dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat lebih dipengaruhi oleh faktor lain.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *Partial Least Squares* pada karyawan PT XYZ, dapat disimpulkan bahwa *Person Job Fit* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan lebih merasakan dampak dari kesesuaian antara kemampuan, nilai, dan karakteristik individu dengan pekerjaan yang dijalani serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan suportif dibandingkan tekanan kerja yang masih berada pada tingkat moderat dan dapat dikelola. Lingkungan Kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja, sehingga perusahaan perlu memprioritaskan penciptaan suasana kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, serta dukungan pimpinan yang positif. Selain itu, penempatan karyawan sesuai kompetensi juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan kenyamanan dan keterikatan kerja, sementara pengelolaan stres tetap perlu diperhatikan agar tidak berkembang menjadi tekanan yang merugikan karyawan maupun organisasi. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel lain yang secara teoritis berpotensi memengaruhi Kepuasan Kerja agar model penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau moderasi, misalnya keterikatan kerja atau motivasi kerja, untuk melihat mekanisme

hubungan antarvariabel secara lebih mendalam. Disarankan pula untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda serta menggunakan metode campuran (*mixed methods*) agar diperoleh pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja dalam berbagai konteks.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, *Person Job Fit*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ” dengan baik. Penyusunan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Bapak/Ibu Dekan Fakultas serta Ketua Program Studi Manajemen, Bapak/Ibu Dosen Pembimbing dan seluruh Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan, pihak manajemen serta seluruh karyawan PT XYZ yang telah membantu dan bersedia menjadi responden penelitian, serta kedua orang tua, keluarga, dan teman-teman yang senantiasa memberikan doa, motivasi, dan dukungan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] N. Mei and C. W. Wolor, “Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan pada PT X .,” vol. 3, no. 5, pp. 235–245, 2025.
- [2] K. Atas, S. Kerja, and S. Mediator, “WHEN LIFE AND WORK INTERSECT : QUALITATIVE REFLECTIONS ON JOB STRESS AS A,” pp. 323–338, 1805.
- [3] S. D. Puspitasari and R. Abadiyah, “Dampak Kesesuaian Pekerjaan , Ketidakamanan , dan Stres,” no. 2, pp. 1–20, 2024.
- [4] P. Studi, M. Fakultas, and E. Dan, “ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR POS INDONESIA KOTA TANGERANG SELATAN,” vol. 3, no. 4, pp. 13–27, 2025.
- [5] R. D. Astuti, J. Herawati, and E. Septyarini, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, vol. 4, no. 5, pp. 1127–1144, 2022, doi: 10.47467/reslaj.v4i5.1065.
- [6] P. B. Kerja, S. Kerja, T. Kinerja, D. Kepuasan, K. Sebagai, and V. Intervening, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” vol. 7, pp. 164–174, 2025.
- [7] D. Anggraini, M. I. Nasution, and M. A. Prayogi, “Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Optimalisasi Kinerja Pegawai : Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis,” vol. 24, no. 2, pp. 170–198, 2023.
- [8] K. Karyawan, P. T. Sumatraco, L. Makmur, H. D. Sayuga, A. Ambarwati, and R. Fatmawati, “Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap,” vol. 7, no. 2, pp. 145–164, 2023.
- [9] D. Septianti, N. Khairani, and S. Rani, “Strategi Strategi,” vol. 15, no. 1, 2025.
- [10] R. Z. Prayuda, R. A. Praditya, and A. Purwanto, “P r o f e s o r,” vol. 2, no. 2, pp. 10–19, 2025.
- [11] N. R. Faadhilah and V. Firdaus, “The Influence of Work Environment , Job Skills , and Work Engagement on Employee Productivity in MSMEs,” vol. 13, no. 1, pp. 271–282, 2025, doi: 10.37641/jimkes.v13i1.3028.
- [12] *Sustainable Transport, Sustainable Development*. 2021. doi: 10.18356/9789210010788.
- [13] R. Y. Firdaus, H. Wiharno, and L. K. Fitriani, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior,” *Jurnal Syntax Admiration*, vol. 5, no. 4, pp. 1334–1352, 2024, doi: 10.46799/jsa.v5i4.1117.
- [14] B. D. Manda, “Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 160–170, 2020.
- [15] A. A. Waruwu and F. Litani, “Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama,” *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, vol. 3, no. 4, pp. 5648–5664, 2023.
- [16] B. D. Manda, “Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 160–170, 2020.
- [17] D. Damayanti, S. Rimadias, M. G. Haque, D. Sunarsi, Kosasih, and R. R. V. Kesumadewi, “Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada

- Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta),” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 7, no. 3, pp. 192–206, 2021, doi: 10.5281/zenodo.5044930.
- [18] F. Roji and I. S. Kurniawan, “Pengaruh Perceived Organizational Support, Motivasi Intrinsik, Dan Person Job-Fit Terhadap Job Satisfaction,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, vol. 9, no. 1, pp. 53–62, 2024, doi: 10.31932/jpe.v9i1.3252.
- [19] D. Damayanti, S. Rimadias, M. G. Haque, D. Sunarsi, Kosasih, and R. R. V. Kesumadewi, “Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta),” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 7, no. 3, pp. 192–206, 2021, doi: 10.5281/zenodo.5044930.
- [20] E. P. Agustian and R. Rachmawati, “The Effect of Job Rotation and Person-Job Fit On Employee Engagement: The Mediation Role of the Job Satisfaction,” *Proceedings of the 18th International Symposium on Management (INSYMA 2021)*, vol. 180, no. Insyoma, pp. 265–270, 2021, doi: 10.2991/aebmr.k.210628.044.
- [21] I. I. J. Rifka Alkhilyatul Ma’rifat, I Made Suraharta, “PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Mebel UD. Rama Indah Jombang),” vol. 2, pp. 306–312, 2024.
- [22] S. R. A. Ariyanti and W. E. Pujiyanto, “Person job fit dan employee innovative work behavior terhadap kinerja individu: Toxic workplace environment sebagai moderasi,” *Journal of Management and Digital Business*, vol. 4, no. 2, pp. 441–453, 2024, doi: 10.53088/jmdb.v4i2.940.
- [23] A. A. Isna, “The Effect of Transformational Leadership and Work Environment on Job Satisfaction,” *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, vol. 4, no. 1, pp. 121–133, 2024, doi: 10.46306/bbijbm.v4i1.84.
- [24] Trisnawaty, F. Hasmin, and I. Nasriani, “Mengukur Kontribusi Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan,” *Bongaya Journal of Research in Management*, vol. 7, pp. 152–160, 2024.
- [25] A. Mogi, K. P. Rahayu, and S. Aesah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan,” *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 3, no. 01, pp. 44–53, 2024, doi: 10.56127/jukim.v3i01.1123.
- [26] A. Estritasari, M. Sihite, and F. Salim, “Effect Of Work Environment, Servant Leadership, And Job Satisfaction On Employee Performance,” *Effect Of Work Environment, Servant Leadership*, vol. 8, no. 2, pp. 148–160, 2021.
- [27] N. K. D. N. Rabuana and Yanuar, “The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being,” *Munaddhomah*, vol. 4, no. 3, pp. 541–557, 2023, doi: 10.31538/munaddhomah.v4i3.523.
- [28] J. Meku Lelo, “The Effect of Work Environment on Employees’ Job Satisfaction: Empirical Evidence from the Banking Industry,” *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, vol. 17, no. 1, pp. 149–162, 2024, doi: 10.20473/jmtt.v17i1.54567.
- [29] S. Haroun and M. Arabi, “The Impact of Work Environment Quality on Organizational Learning in an Enterprise: A Case Study on a Sample of Algerian Economic Enterprises,” *Journal of Intercultural Management*, vol. 17, no. 1, pp. 5–30, 2025, doi: 10.2478/joim-2025-0001.
- [30] A. V. Steil, J. da S. A. Bello, D. de Cuffa, and A. F. de Freitas, “Job Satisfaction and Employee Retention by Public and Private It Organizations,” *Revista de Administração da UFSM*, vol. 15, no. 2, pp. 354–369, 2022, doi: 10.5902/1983465968850.
- [31] A. S. Supriyanto, “The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence From Indonesia,” vol. 8, no. 2, pp. 735–751, 2020.
- [32] S. Atmaja, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 4, no. 01, pp. 116–131, 2022, doi: 10.47080/jmb.v4i01.1910.
- [33] A. C. Fernández Puente and N. Sánchez-Sánchez, “The Impact of the Different Dimensions of Job Quality on Job Satisfaction in the Public and Private sector. What is Wrong with the Social Environment?,” *Sage Open*, vol. 13, no. 4, pp. 1–14, 2023, doi: 10.1177/21582440231220620.
- [34] M. S. Ullah, M. R. Islam, M. R. Amin, M. Bin Amin, M. M. Rahman, and L. Erdey, “The effects of compensation, organizational commitment, and job satisfaction on work productivity: Evidence from readymade garments industry in an emerging economy,” *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, vol. 8, no. 13, pp. 1–22, 2024, doi: 10.24294/jipd.v8i13.8494.
- [35] F. U. Jung *et al.*, “Associations between person-environment fit and mental health - results from the population-based LIFE-Adult-Study,” *BMC Public Health*, vol. 24, no. 1, pp. 1–9, 2024, doi: 10.1186/s12889-024-19599-z.

- [36] 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," *Business and Management Journal*, vol. 1, no. 1, pp. 1–19, 2021.
- [37] W. Yulianto, "Pengaruh Person Job-Fit dan Job Burnout terhadap Kepuasan Kerja Gen Z (Studi Pada Pengikut Akun Twitter Worksfess)," *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 13, no. 01, pp. 46–53, 2024, doi: 10.34308/eqien.v13i01.1659.
- [38] G. Zhenjing, S. Chupradit, K. Y. Ku, A. A. Nassani, and M. Haffar, "Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model," *Front. Public Health*, vol. 10, no. May, 2022, doi: 10.3389/fpubh.2022.890400.
- [39] M. Yudi Noviansyah and S. Sembiring Brahmana, "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Laboratorium Klinik XYZ)," *Journal of Accounting and Finance Management*, vol. 6, no. 3, pp. 1539–1546, 2025, doi: 10.38035/jafm.v6i3.2279.
- [40] 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.
- [41] H. Listiana, "Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir: Meningkatkan Kualitas Penelitian," *Jurnal Lentara*, vol. 15, no. 2, pp. 146–157, 2022.
- [42] Jr. _ G. T. M. Joseph F. Hair, *Partial least squares structural equation modeling*. 2024. doi: 10.1201/9781032725581-7.
- [43] J. F. Hair, G. T. Hult M., & Ringle, C. M., and M. Sarstedt, "A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)," *Sage*, p. 390, 2017.
- [44] K. N. George and C. M. Fonceca, "Job Stress and its Impact on Employees in Industries," *Journal of Academia and Industrial Research (JAIR)*, vol. 11, no. 1, pp. 1–5, 2022.
- [45] N. Goetz and A. Wald, "Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations," *International Journal of Project Management*, vol. 40, no. 3, pp. 251–261, 2022, doi: 10.1016/j.ijproman.2022.03.001.
- [46] M. Y. Burbar, "The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine," *International Business Research*, vol. 14, no. 8, p. 85, 2021, doi: 10.5539/ibr.v14n8p85.
- [47] M. G. L. M. P. S. M. G. V. : M. S. K. C. and M. C. A. Dr Bincy Sam, "Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Employee Retention: A Triangular Approach," *Corrosion Management ISSN:1355-5243*, vol. 34, no. 1, pp. 276–286, 2024.
- [48] J. F. Hair Jr., G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 3rd ed. Los Angeles: SAGE Publications, 2022. [Online]. Available: <https://lccn.loc.gov/2021004786>
- [49] 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.
- [50] U. Narimawati and S. Jonathan, *Structural Equation Modeling Berbasis Partial Least Square Menggunakan SmartPLS*. . Penerbit Andi, 2025.
- [51] I. M. Rizal, I. G. Putu, A. Widya, N. Putu, and P. Ayu, "The Influence of Work Flexibility on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable," vol. 6, no. 4, pp. 221–230, 2026.
- [52] P. M. Kerja, S. Kerja, and D. A. N. Lingkungan, "Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt x," vol. 05, no. 01, pp. 195–201, 2023.
- [53] W. Murtiningrum, "PENGARUH STRES KERJA , MOTIVASI KERJA SERTA WORK LIFE," vol. 20, no. 2020, pp. 205–213, 2025.
- [54] A. Info, "PERSON – ORGANIZATION FIT DAN PERSON – JOB FIT DALAM," vol. 14, no. 4, pp. 1246–1256, 2025.
- [55] Y. A. Nugraha, "The Effect of Person-Job Fit on Turnover Intention : Mediated by Job Satisfaction," vol. 5, no. 2, pp. 140–148, 2021.
- [56] K. Tunjungsari and A. Bastaman, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kesesuaian Pekerjaan Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Lingkungan Kerja Pada Pegawai Direktorat Bina Intala," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 7, no. 3, pp. 3047–3060, Feb. 2026, doi: 10.38035/JEMSI.V7I3.7157.
- [57] A. Suharto and M. I. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja , Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa Di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember," vol. 4, no. 2, pp. 293–302, 2025.

- [58] M. K. Priyatno and L. Yuliana, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Computec International Bogor," vol. 3, no. 1, pp. 55–66, 2025.
- [59] I. A. Yurano, I. M. B. Dirgantara, and S. P. Siolemba, "The Effect of Work Engagement, Work Environment, Work Motivation On Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at KPP Pratama Gresik," *Lead Journal of Economy and Administration*, vol. 2, no. 4, pp. 216–232, May 2024, doi: 10.56403/LEJEA.V2I4.188.

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.