p-ISSN 2621-797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493
Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.9, No.2, Mei-Juni 2026 (457-470)
http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index

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

Novella Ramadhian Audi Pashya[1], Rifdah Abadiyah[2]*, Dewi Andriani[3]
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
rifdahabadiyah@umsida.ac.id[2]*

Menerima: 21 April 2026 | Diterima: 03 Mei 2026 | Diterbitkan: 05 Mei 2026
*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja, *person job fit*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 90 karyawan menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) dengan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (t = 3,940; p = 0,000), serta lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t = 6,689; p = 0,000). Sebaliknya, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (t = 1,207; p = 0,228). Nilai R-square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 61,6% variasi kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan serta lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan lingkungan kerja sebagai variabel paling dominan.

Kata Kunci: Stres Kerja; *Person Job Fit*; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of work stress, person-job fit, and work environment on employee job satisfaction at PT XYZ. A quantitative approach with a survey method was employed, involving 90 employees using a total sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS 3.0. The results indicate that person-job fit has a positive and significant effect on job satisfaction (t = 3.940; p = 0.000), and the work environment also shows a positive and significant effect (t = 6.689; p = 0.000). In contrast, work stress does not have a significant effect on job satisfaction (t = 1.207; p = 0.228). The R-square value of 0.616 suggests that the three variables explain 61.6% of the variance in job satisfaction. These findings highlight that the alignment between individual competencies and job demands, along with a supportive work environment, plays a key role in enhancing employee job satisfaction, with the work environment identified as the most dominant factor.

Keywords: *Work Stress; Person Job Fit; Work Environment; Job Satisfaction*

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 (Mei & Wolor, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak hanya muncul karena tuntutan fisik, tetapi karena ketegangan emosional dan mental yang tidak terkendali (Nauli et al., 2025).

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.

 Copyright © pada Penulis

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 (Puspitasari & Abadiyah, 2024) yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, serta diperkuat oleh penelitian (Rahmadhania & Fadil, 2025) 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 sehingga menimbulkan tekanan psikologis yang dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerja karyawan (Astuti et al., 2022). Secara umum, stres kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karena memicu kelelahan emosional dan penurunan produktivitas (Prasetiyo et al., 2025), namun pada tingkat moderat stres kerja tidak selalu bersifat negatif dan justru dapat meningkatkan motivasi serta tanggung jawab karyawan (Anggraini et al., 2023). Selain itu, person job fit yang mencerminkan kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan, keterikatan, dan kepuasan kerja (Sayuga et al., 2023; Septianti et al., 2025). Di sisi lain, lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, juga menjadi determinan utama dalam membentuk persepsi dan kesejahteraan karyawan, di mana lingkungan yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan kondisi yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan kenyamanan kerja (Faadhilah & Firdaus, 2025; Prayuda et al., 2025). Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan melalui mekanisme yang saling berkaitan.

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

 Copyright © pada Penulis

lanjutan yang menguji hubungan antarvariabel secara terpadu dan kontekstual, khususnya pada karyawan PT XYZ periode 2021–2024, untuk memperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengembangkan model integratif yang menguji secara simultan pengaruh Stres Kerja, *Person Job Fit*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selain itu, penelitian ini menempatkan stres kerja dalam perspektif yang lebih kontekstual sebagai variabel yang tidak selalu berpengaruh negatif, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih komprehensif serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial yang lebih efektif.

Stres Kerja

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 (Firdaus et al., 2024). 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. Kondisi tertekan tersebut dapat membuat kualitas pekerjaan karyawan tidak sesuai standar perusahaan (Waruwu & Litani, 2023). Penelitian ini menggunakan indikator yang merujuk pada penelitian (Manda, 2020), antara lain: 1.) *Work overload* (beban kerja berlebihan); 2.) *Pressure (*tekanan/desakan waktu); 3.) *Role conflict* (konflik peran); 4.) Frustasi

Person Job Fit

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 (Roji & Kurniawan, 2024). Penelitian (Damayanti et al., 2021) 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 (Agustian & Rachmawati, 2021). Begitu pula sebaliknya, ketika *Person Job Fit* yang dimiliki rendah maka akan semakin rendah pula Kepuasan Kerja (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024) . Indikator yang dikembangkan oleh (Roji & Kurniawan, 2024), 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.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan bagian penting bagi karyawan yang melakukan aktivitas kerja (Isna, 2024). Lingkungan Kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Trisnawaty et al., 2024). Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, fasilitas, dan kebersihan (Mogi et al., 2024). 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 (Estritasari et al., 2021). Penelitian (Rabuana & Yanuar, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat tidak hanya meningkatkan Kepuasan Kerja tetapi juga kesejahteraan psikologis karyawan. Indikator untuk Lingkungan Kerja merujuk pada (Meku Lelo, 2024), diantaranya: 1.) *Physical Work Environment*; 2.) *Remuneration*; 3.) *Social Work Environment*; 4.) *Job Security;* 5.) *Safety*.

Kepuasan Kerja

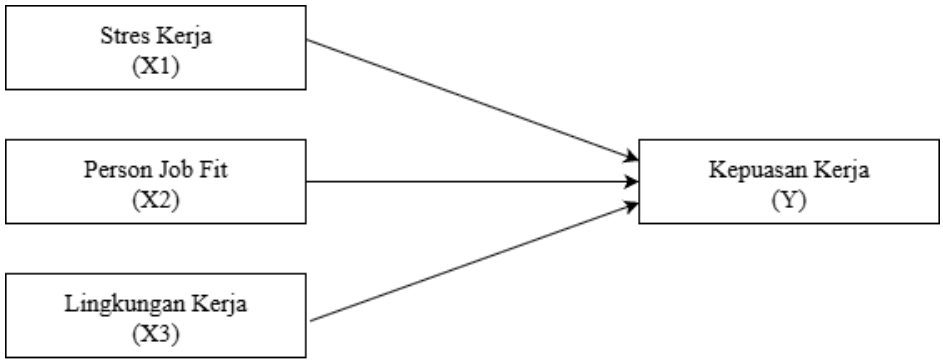
Kepuasan Kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan, serta hubungan interpersonal. Menurut (Steil et al., 2022) menemukan bahwa Kepuasan Kerja berperan penting dalam meningkatkan retensi

 Copyright © pada Penulis

karyawan, terutama di sektor jasa. Penelitian (Supriyanto, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dan kondisi kerja yang baik berdampak positif pada Kepuasan Kerja. Selanjutnya, (Atmaja, 2022) menegaskan bahwa faktor kompensasi seperti pembayaran, upah/gaji serta faktor karaktristik 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 (Fernández Puente & Sánchez-Sánchez, 2023), antara lain: 1.) *Physical Environment*; 2.) *Social Environment*; 3.) *Work Intensity*; 4.) *Working Time Quality*; 5.) *Career Prospect*.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini:

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)

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 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 (Joseph F. Hair, 2024).

Penelitian ini menggunakan PLS *(Partial Least Squares)* sebagai langkah dalam melakukan pengujian. PLS *(Partial Least Squares)* merupakan jenis analisis statistik multivariant. 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

 Copyright © pada Penulis

menyelesaikan permasalahan linier berganda jika terjadi permasalahan spesifik dalam data. Metode analisis yang digunakan menggunakan PLS dalam penelitian ini adalah outer model dan inner model.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden terdapat 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. Berikut tabel hasil analisis deskriptif karakterisitik responden:

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

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

Sumber: Data Diolah (2026)

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: a) Rendah: nilai mean 1,00 – 2,33; b) Sedang: nilai mean 2,34 – 3,57; dan c) Tinggi: nilai mean 3,58 – 5,00.

Jawaban responden dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 3. 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 berkosentrasi saat bekerja	3.200	Sedang
X1.4	Saya mudah merasa lelah setelah menyelesaikan pekerjaan	2.767	
	Stress Kerja	3.078	Sedang

Sumber: Data diolah (2026)

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 4. Jawaban responden variabel *Person Job Fit*

X2	Indikator	Mean	Kategori
X2.1	Nilai-nilai yang saya miliki sesuai dengan budaya kerja di perusahaanini	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

 Copyright © pada Penulis

X2.4	Perusahaan mempertimbangkan kemampuan serta keinginan saya dalam penugasan kerja	3.889	Tinggi
	Person Job Fit	4.031	Tinggi

Sumber: Data diolah (2026)

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 5. 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: Data diolah (2026)

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 6. 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: Data diolah (2026)

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

 Copyright © pada Penulis

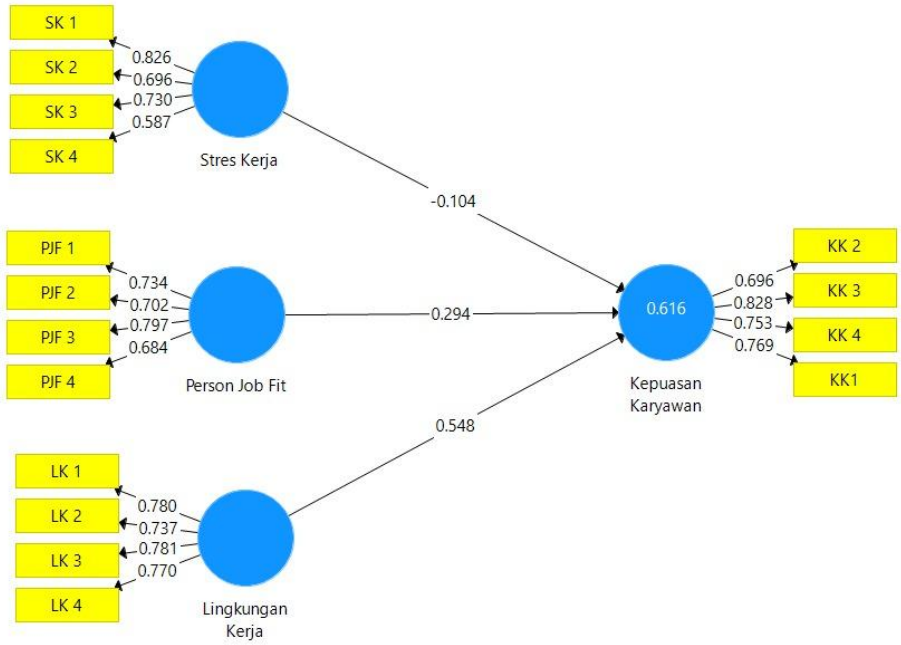
penghargaan interpersonal di lingkungan kerja telah dirasakan dengan sangat baik oleh karyawan, sehingga mampu meningkatkan motivasi, rasa nyaman, serta semangat dalam bekerja. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan pertama yaitu "Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan 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*).

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 2. Hasil Outer Loading SmartPLS
Sumber: Output Smart-PLS (2026)

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., 2017) 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

 Copyright © pada Penulis

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 7.

Tabel 7. Hasil Convergent Validity (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Stres Kerja (X1)	0,511
Person Job Fit (X2)	0,534
Lingkungan kerja (X3)	0,589
Kepuasan Kerja (Y)	0,582

Sumber: Output Smart-PLS (2026)

Berdasarkan Tabel 7, 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 (Hair et al., 2017). Berikutnya hasil pengujian Discriminant Validity akan disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 8. Hasil 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: Output Smart-PLS (2026)

Berdasarkan Tabel 8, hasil pengujian validitas diskriminan menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga validitas diskriminan dapat dinyatakan terpenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator memiliki keterkaitan yang lebih kuat dengan variabel latennya sendiri dibandingkan dengan variabel laten lainnya.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	**Cronbach's Alpha**	**Rho_A**	**Compsite 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: Output Smart-PLS (2026)

Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,7, yang menandakan bahwa semua variabel sudah memenuhi kriteria reliabilitas konsistensi internal. Hal ini emungkinkan untuk melanjutkan pengujian model pengukuran (*Inner model*) (Hair et al., 2017).

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 (Narimawati & Jonathan, 2025). Uji R Square dijelaskan dalam Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji R-Square

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

Sumber: Data Diolah (2026)

 Copyright © pada Penulis

Berdasarkan data pada Tabel 10, 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 11. Hasil Uji F-Square

Variabel	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	0,028
Person Job Fit	0,133
Lingkungan Kerja	0,462

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan data pada Tabel 11, 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 (Narimawati & Jonathan, 2025).

Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (|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: Data Diolah (2026)

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.

Pengaruh Stres Kerja terhadap 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 berengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis ditolak.

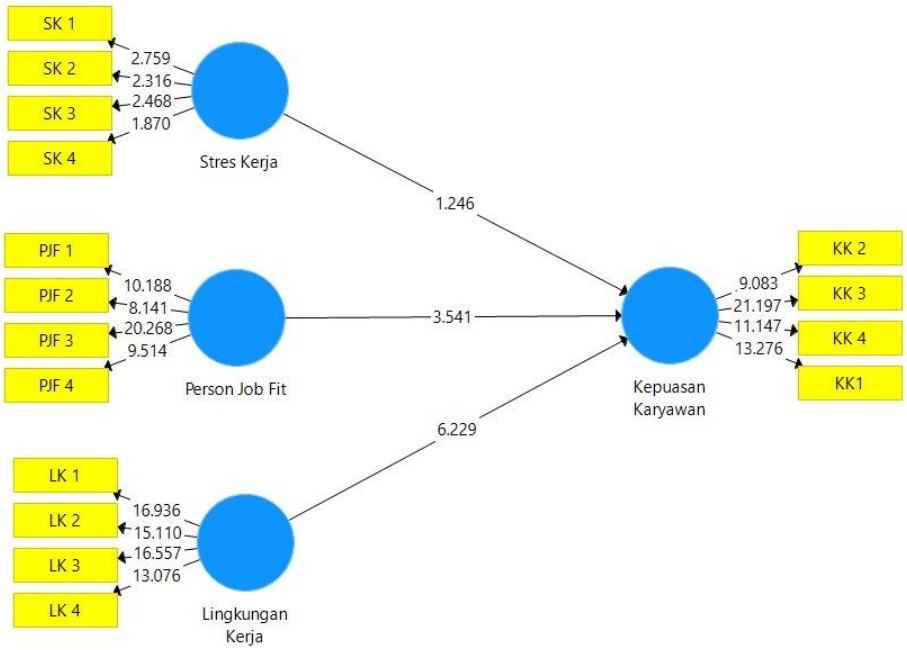
Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja

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.

Copyright © pada Penulis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap 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 3. Hasil Bootstrapping SmartPLS
Sumber: Output Smart-PLS (2026)

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 (Rizal et al., 2026) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki arah hubungan negatif terhadap kepuasan kerja, namun tidak signifikan secara statistik. Selain itu, pada penelitian (Adinata & Turangan, 2023) 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 (Murtiningrum, 2025) 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.

Copyright © pada Penulis

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 (Iskandar & Suratman, 2025) 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 (Nugraha, 2021) 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 (Tunjungsari & Bastaman, 2026) 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 (Suharto & Sari, 2025) 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 (Priyatno & Yuliana, 2025) 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 (Yurano et al., 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun

 Copyright © pada Penulis

lingkungan kerja sudah memadai, belum tentu menjadi faktor utama dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat lebih dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa tekanan kerja pada tingkat tertentu masih dapat ditoleransi oleh karyawan tanpa menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, *person job fit* dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja menjadi variabel paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja secara cukup kuat, sehingga menegaskan pentingnya kesesuaian pekerjaan dan kondisi kerja yang kondusif dalam meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, karena terbukti sebagai faktor paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, perusahaan perlu memastikan kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan melalui proses rekrutmen dan penempatan yang tepat. Meskipun stres kerja tidak berpengaruh signifikan, pengelolaannya tetap perlu diperhatikan agar tidak berkembang menjadi tekanan yang berlebihan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya dalam kajian kepuasan kerja. Temuan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan memperkuat pandangan bahwa stres tidak selalu berdampak negatif, melainkan bersifat kontekstual tergantung pada tingkat dan kemampuan individu dalam mengelolanya. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung teori *person-environment* fit yang menekankan pentingnya kesesuaian individu dengan pekerjaan, serta memperkuat konsep *workplace well-being* yang menempatkan lingkungan kerja sebagai faktor kunci dalam membentuk kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur dengan pendekatan integratif yang menguji ketiga variabel secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt x*. *05*(01), 195–201.

Agustian, E. P., & Rachmawati, R. (2021). 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)*, *180*(Insyma), 265–270. https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210628.044

Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Optimalisasi Kinerja Pegawai : Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. *24*(2), 170–198.

Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(5), 1127–1144. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065

Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *4*(01), 116–131. https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910

Burbar, M. Y. (2021). The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine. *International Business Research*, *14*(8), 85. https://doi.org/10.5539/ibr.v14n8p85

Damayanti, D., Rimadias, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). 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*, *7*(3), 192–206. https://doi.org/10.5281/zenodo.5044930

Dr Bincy Sam, M. G. L. M. P. S. M. G. V. : M. S. K. C. and M. C. A. (2024). "Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Employee Retention: A Triangular Approach." *Corrosion Management ISSN:1355-5243*, *34*(1), 276–286. https://corrosion-management.com/index.php/cm/article/view/91

Estritasari, A., Sihite, M., & Salim, F. (2021). Effect Of Work Environment, Servant Leadership, And Job Satisfaction On Employee Performance. *Effect Of Work Environment, Servant Leadership*, *8*(2), 148–160. https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent

 Copyright © pada Penulis

Faadhilah, N. R., & Firdaus, V. (2025). *The Influence of Work Environment , Job Skills , and Work Engagement on Employee Productivity in MSMEs*. *13*(1), 271–282. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3028

Fernández Puente, A. C., & Sánchez-Sánchez, N. (2023). 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*, *13*(4), 1–14. https://doi.org/10.1177/21582440231220620

Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, *5*(4), 1334–1352. https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117

George, K. N., & Fonceca, C. M. (2022). Job Stress and its Impact on Employees in Industries. *Journal of Academia and Industrial Research (JAIR)*, *11*(1), 1–5. http://jairjo.com

Goetz, N., & Wald, A. (2022). 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*, *40*(3), 251–261. https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001

Hair, J. F., Hult M., G. T., Ringle, C. M., &, & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Sage*, 390.

Iskandar, L. Q. I., & Suratman, M. (2025). *Person – Organization Fit Dan Person – Job Fit Dalam*. *14*(4), 1246–1256.

Isna, A. A. (2024). The Effect of Transformational Leadership and Work Environment on Job Satisfaction. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM*, *4*(1), 121–133. https://doi.org/10.46306/bbijbm.v4i1.84

Joseph F. Hair, J. . G. T. M. (2024). Partial least squares structural equation modeling. In *Women Entrepreneurs*. https://doi.org/10.1201/9781032725581-7

Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 160–170.

Mei, N., & Wolor, C. W. (2025). *Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan pada PT X* . *3*(5), 235–245.

Meku Lelo, J. (2024). 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*, *17*(1), 149–162. https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i1.54567

Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *3*(01), 44–53. https://doi.org/10.56127/jukim.v3i01.1123

Murtiningrum, W. (2025). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Serta Work Life*. *20*(2020), 205–213.

Nauli, H., Sitompul, P., Tarigan, M. I. B., Simangunsong, R., & Sinaga, I. S. (2025). *When Life And Work Intersect : Qualitative Reflections On Job Stress As A*. 323–338.

Nugraha, Y. A. (2021). *The Effect of Person-Job Fit on Turnover Intention : Mediated by Job Satisfaction*. *5*(2), 140–148.

Prasetiyo, I., Kusnilawati, N., & Indarto. (2025). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *7*, 164–174.

Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). *P r o f e s o r*. *2*(2), 10–19.

Priyatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Compotec International Bogor*. *3*(1), 55–66.

Puspitasari, S. D., & Abadiyah, R. (2024). *Dampak Kesesuaian Pekerjaan , Ketidakamanan , dan Stres*. *2*, 1–20.

Rabuana, N. K. D. N., & Yanuar. (2023). The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being. *Munaddhomah*, *4*(3), 541–557. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.523

Rahmadhania, N., & Fadil, P. R. (2025). *Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan*. *3*(4), 13–27.

Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Mebel UD. Rama Indah Jombang)*. *2*, 306–312.

Rizal, I. M., Putu, I. G., Widya, A., Putu, N., & Ayu, P. (2026). *The Influence of Work Flexibility on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable*. *6*(4), 221–230.

 Copyright © pada Penulis

Roji, F., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support, Motivasi Intrinsik, Dan Person Job-Fit Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, *9*(1), 53–62. https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3252

Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2023). *Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur*. *7*(2), 145–164.

Septianti, D., Khairani, N., & Rani, S. (2025). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *15*(1).

Steil, A. V., Bello, J. da S. A., Cuffa, D. de, & Freitas, A. F. de. (2022). Job Satisfaction and Employee Retention by Public and Private It Organizations. *Revista de Administração Da UFSM*, *15*(2), 354–369. https://doi.org/10.5902/1983465968850

Suharto, A., & Sari, M. I. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja , Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa Di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember*. *4*(2), 293–302.

Supriyanto, A. S. (2020). *The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence From Indonesia*. *8*(2), 735–751.

Trisnawaty, Hasmin, F., & Nasriani, I. (2024). Mengukur Kontribusi Lingkungan Kerja Fisik dan Non FisikTerhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. *Bongaya Journal of Research in Management*, *7*, 152–160.

Tunjungsari, K., & Bastaman, A. (2026). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kesesuaian Pekerjaan Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Lingkungan Kerja Pada Pegawai Direktorat Bina Intala*. *7*(3), 3047–3060.

Waruwu, A. A., & Litani, F. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *3*(4), 5648–5664. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4186

Yurano, I. A., Dirgantara, I. M. B., & Siolemba, S. P. (2024). *The Effect of Work Engagement , Work Environment , Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at KPP Pratama Gresik*. *2*(4), 216–232.

 Copyright © pada Penulis