

Journal of Management and Business Students

Vol. 02, No. 1, Juli 2026, pp. 001-000

<https://journal.itbind.ac.id/index.php/jmbi>

PERAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ARVENA SEPAKAT SEI PEJANGKI KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Adis Subdianto^{1*}, Warnadi², Novriyani³

¹ Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia

² Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia

³ Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia

*supdiantoadis@gmail.com¹

*warnadi@itbind.ac.id²

*novriyani.itbindragiri@gmail.com³

Abstract: *This study examines the influence of job stress and work environment on employee job satisfaction, with work discipline as a mediating variable at PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki, Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency. Job satisfaction is a key factor reflecting employee loyalty, productivity, and motivation. The company faces several issues such as rising absenteeism, declining discipline, inadequate facilities, and fluctuating turnover rates that indicate dissatisfaction. Using a quantitative approach, data were collected from 83 respondents through questionnaires, observations, and documentation, supported by secondary company data. Analysis was conducted with path analysis, including validity, reliability, classical assumption tests, t-test, F-test, and coefficient of determination using IBM SPSS 24. Findings show that job stress does not directly influence work discipline but has a significant effect on job satisfaction. The work environment significantly affects both discipline and satisfaction, while discipline itself also significantly improves satisfaction. However, job stress and work environment do not indirectly influence work loyalty through satisfaction. These results emphasize the importance of creating a supportive work environment and strengthening discipline as effective strategies to enhance employee job satisfaction.*

Keywords: *Job Stress, Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Loyalty.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi keberhasilan perusahaan. Dalam era globalisasi yang penuh persaingan, manajemen sumber daya manusia tidak hanya sebatas pemberian tugas dan aturan, tetapi juga menuntut terciptanya hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Survei Jobstreet by SEEK (2024) menunjukkan bahwa meskipun 59% pekerja di Indonesia senang dengan pekerjaannya, sebanyak 57% masih kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan aspirasi mereka. Ketidakpuasan umumnya dipicu oleh gaji, kompensasi, serta terbatasnya peluang pengembangan karier.

Kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang menentukan motivasi, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan lebih produktif, sementara ketidakpuasan dapat memicu stres, absensi tinggi, hingga turnover yang merugikan perusahaan (Sari, 2021:72). Fenomena tersebut juga tercermin pada PT. Arvena Sepakat Sei

Pejangki, sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Indragiri Hulu, yang mengalami fluktuasi tingkat turnover karyawan dalam sepuluh tahun terakhir.

Berdasarkan data perusahaan, tingkat turnover tertinggi terjadi pada 2018 sebesar 3,02%, sementara yang terendah tercatat pada 2024 sebesar 1,52%. Fluktuasi ini menunjukkan adanya dinamika kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kesempatan karier, maupun manajemen internal. Kondisi ini semakin diperkuat dengan temuan meningkatnya stres kerja akibat target tinggi, kondisi cuaca, serta fasilitas pendukung yang belum memadai. Stres kerja, menurut Hanan (2020), berdampak negatif terhadap kinerja karena menimbulkan ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan.

Selain turnover, persoalan absensi juga menjadi perhatian. Data absensi PT. Arvena Sepakat menunjukkan tren peningkatan dari 2,43% pada 2014 menjadi 3,95% pada 2024. Lonjakan terbesar berasal dari kategori alpa, yang meningkat dari 60 hari menjadi 350 hari. Hal ini mencerminkan menurunnya disiplin kerja serta lemahnya pengawasan dan penerapan reward and punishment di perusahaan. Observasi penulis juga menemukan praktik karyawan yang absen hanya untuk check lock sidik jari tanpa benar-benar bekerja, menandakan adanya masalah disiplin yang serius.

Melihat fenomena tersebut, kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, serta disiplin menjadi faktor penting yang perlu diteliti lebih lanjut. Disiplin kerja khususnya dipandang mampu memediasi hubungan antara stres dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul “Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki, Kecamatan Batang Cenaku, Kabupaten Indragiri Hulu”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu ?
- Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu ?
- Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu ?
- Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu ?
- Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu ?
- Apakah stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu ?
- Apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu ?

Tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung stres kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu
- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu .

2. Tinjauan Pustaka

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menunjukkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Jufrizen & Pratiwi (2021:98), “kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.” Sutrisno (2019:79) menyebutnya sebagai “sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi situasi kerja, kerja sama, imbalan, serta faktor fisik dan psikologis.” Sementara Sunarta (2019:65) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan positif atas hasil kerja, baik individu maupun kelompok.”

Dengan demikian, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai perasaan positif karyawan yang timbul karena adanya kesesuaian antara kebutuhan, lingkungan kerja, dan penghargaan atas hasil kerja.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain: (Sutrisno, 2019:77; Edy, 2019:77)

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Keamanan kerja
- c. Gaji
- d. Perusahaan dan manajemen
- e. Pengawasan/atasan
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan
- g. Stres kerja
- h. Kondisi/lingkungan kerja
- i. Aspek sosial dalam pekerjaan
- j. Komunikasi
- k. Fasilitas

l. Disiplin kerja

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja adalah: (Agustini, 2019:64-65)

- a. Gaji/Imbalan
- b. Pekerjaan
- c. Supervisi
- d. Promosi
- e. Rekan sekerja

d. Pengertian Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi psikologis negatif yang dialami karyawan akibat tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja. Menurut Ganyang (2018:252), “stres kerja adalah keadaan di mana karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan.” Mangkunegara (2017:157) menyebutnya sebagai “tekanan dalam lingkungan kerja yang membuat individu merespons secara negatif,” sedangkan Vanchapo (2020:27) menekankan “stres kerja timbul karena ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu.”

Dengan demikian, stres kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional negatif yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu, meskipun dalam kondisi tertentu dapat menjadi dorongan positif bagi kinerja.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Munculnya stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama dalam pekerjaan maupun lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2019:58), faktor-faktor tersebut meliputi:

- a. Tekanan waktu
- b. Tuntutan kualitas
- c. Konflik antar tim
- d. Beban kerja berlebihan

f. Indikator Stres Kerja

Tingkat stres kerja karyawan dapat dilihat melalui beberapa indikator yang mencerminkan kondisi lingkungan kerja. Santoso dan Yang (2020:32) menyebutkan indikator tersebut yaitu:

- a. Tata letak ruang kerja
- b. Keamanan di lingkungan kerja
- c. Fasilitas perusahaan
- d. Sirkulasi udara
- e. Suhu udara

g. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi aktivitas kerjanya. Menurut Sukanto & Indriyo (2018:151), “lingkungan kerja mencakup penerangan, pengendalian kebisingan, kebersihan, dan keamanan tempat kerja.” Haholongan (2018:66) menekankan pentingnya kenyamanan fisik dan hubungan harmonis antar individu dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Sementara Ahmad et al. (2022:138) menyebut lingkungan kerja sebagai “segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai, baik fisik maupun non fisik, yang berpengaruh terhadap dirinya dan pekerjaannya.”

Dengan demikian, lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai kondisi fisik maupun non fisik di sekitar karyawan, termasuk hubungan antar individu dan atasan, yang memengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja.

h. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menentukan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Menurut Suwardi & Daryanto (2018:215-220), faktor-faktor tersebut meliputi:

- a. Penerangan
- b. Kebisingan
- c. Suhu dan sirkulasi udara
- d. Kebersihan dan kerapihan
- e. Hubungan sosial
- f. Komunikasi

i. Indikator Lingkungan kerja

Untuk menilai kondisi lingkungan kerja, terdapat beberapa indikator utama yang menjadi tolak ukur terciptanya suasana kerja kondusif. Menurut Afandi (2018:69-71), indikator tersebut meliputi:

- a. Pencahayaan
- b. Warna
- c. Udara
- d. Suara
- e. Fasilitas kerja

j. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menentukan prestasi dan pencapaian tujuan organisasi. Rivai (2015:599) mendefinisikan “disiplin kerja sebagai alat manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah perilaku serta menaati peraturan perusahaan.” Sutrisno (2019:87) menyebut disiplin kerja sebagai “sikap hormat terhadap peraturan perusahaan yang mendorong karyawan menyesuaikan diri dengan sukarela.” Sementara Afandi (2021:11) menjelaskan “disiplin kerja adalah tata tertib atau peraturan organisasi yang wajib ditaati oleh seluruh anggota.”

Dengan demikian, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan dan norma perusahaan secara sukarela, bukan karena keterpaksaana.

k. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan kondisi individu maupun lingkungan kerja. Siagian (2019:95) mengemukakan faktor-faktor tersebut, yaitu:

- a. Stres kerja
- b. Kepemimpinan
- c. Lingkungan kerja
- d. Penghargaan dan sanksi

l. Indikator Disiplin kerja

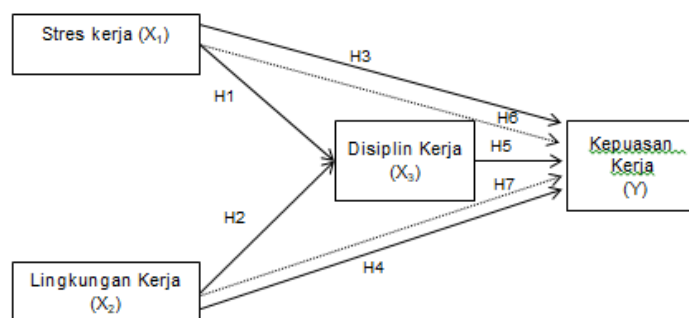
Untuk mengukur tingkat kedisiplinan, terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan. Rivai (2016:444) menyebut indikator tersebut meliputi:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Bekerja etis

3. Metode

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan observasi (Sugiyono, 2019). Penelitian dilakukan di PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki pada Desember 2024–Agustus 2025 dengan populasi 472 karyawan, dan berdasarkan rumus Slovin diperoleh 83 responden sebagai sampel. Data yang digunakan berupa data kuantitatif, terdiri dari data primer melalui kuesioner/wawancara dan data sekunder dari dokumen perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka rancangan penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut

- H1 Diduga stres kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei. Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- H2 Diduga lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei. Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- H3 Diduga stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat Sei. Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- H4 Diduga lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat Sei. Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- H5 Diduga disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat Sei. Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- H6 Diduga stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- H7 Diduga disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

Teknik Pengumpulan Data:

Penelitian ini menggunakan studi lapangan, yaitu pengumpulan data dengan turun langsung ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif diterapkan dengan analisis jalur, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t menggunakan SPSS versi 24.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 24. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,2159) dengan taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu stres kerja (0,709), lingkungan kerja (0,642), disiplin kerja (0,664), dan kepuasan kerja (0,712). Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dapat dikatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

b. Karakteristik Responden

Berikut ini disajikan karakteristik karyawan PT. Arvena Sepakat Sei. Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu berdasarkan jenis kelamin dan usia:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	63	75.9
2.	Perempuan	20	24.1
Jumlah		83	100

Sumber: Data Olahan. Tahun 2025

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Interval Umur	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	20 tahun – 30 tahun	27	32.53
2.	31 tahun – 40 tahun	38	45.78
3.	41 tahun ke atas	18	21.69
Jumlah		83	100

Sumber: Data Olahan. Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 63 orang (75,9%), sedangkan perempuan hanya 20 orang (24,1%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan lebih banyak didominasi oleh laki-laki. Sementara itu, Tabel 2 memperlihatkan distribusi responden berdasarkan usia, di mana kelompok usia 31–40 tahun mendominasi dengan 38 orang (45,78%), diikuti oleh usia 20–30 tahun sebanyak 27 orang (32,53%), dan usia 41 tahun ke atas sebanyak 18 orang (21,69%). Artinya, sebagian besar responden berada pada usia produktif sehingga diharapkan dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

c. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil deskripsi data, kepuasan kerja (Y) memperoleh rata-rata TCR sebesar 78,51 dengan skor tertinggi pada indikator promosi (80,72) dan terendah pada karakteristik pekerjaan (75,18). Stres kerja (X1) memiliki rata-rata TCR 76,72, di mana sirkulasi udara menjadi faktor paling positif (81,45) sedangkan suhu udara terendah (75,18). Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan rata-rata TCR 77,88 dengan indikator suara sebagai penunjang utama (80,48) dan warna lingkungan kerja sebagai faktor terendah (74,46). Sementara itu, disiplin kerja (X3) memperoleh rata-rata TCR tertinggi yakni 78,75 dengan kewaspadaan dalam penggunaan peralatan (80,72) sebagai indikator terkuat, sedangkan ketaatan pada aturan dan standar kerja menjadi yang terendah (77,59). Hal ini menggambarkan bahwa secara umum semua variabel berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat aspek tertentu yang perlu ditingkatkan.

d. Uji Asumsi Klasik

Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49400129
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.055
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Versi 24.00

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. 0,200 > 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal.

Hasil uji linieritas pada persamaan 1 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Variabel X₁ Terhadap X₃
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja *	Between Groups (Combined)	125.934	10	12.593	2.245	.024
	Linearity	30.335	1	30.335	5.407	.023
	Deviation from Linearity	95.599	9	10.622	1.893	.067
Within Groups		403.921	72	5.610		
Total		529.855	82			

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Versi 24.00

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4 diketahui bahwa nilai sig uji linearitas yaitu 0,067 (variabel X₁) >0.05. maka terdapat hubungan yang linearitas antara variabel X₁ terhadap X₃.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Variabel X₂ Terhadap X₃

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	96.789	10	9.679	1.609	.121
		Linearity	47.786	1	47.786	7.945	.006
		Deviation from Linearity	49.003	9	5.445	.905	.526
	Within Groups		433.066	72	6.015		
	Total		529.855	82			

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Versi 24.00

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 5 diketahui bahwa nilai sig uji linearitas yaitu 0,526 (variabel X₂) >0.05. maka terdapat hubungan yang linearitas antara variabel X₂ terhadap X₃.

Hasil uji linieritas pada persamaan 1 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Variabel X₁ Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	186.169	10	18.617	3.998	.000
		Linearity	134.750	1	134.750	28.939	.000
		Deviation from Linearity	51.419	9	5.713	1.227	.292
	Within Groups		335.253	72	4.656		
	Total		521.422	82			

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 6 diketahui bahwa nilai sig uji linearitas yaitu 0,292 (variabel X₁) >0.05. maka terdapat hubungan yang linearitas antara variabel X₁ terhadap Y.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Variabel X₂ Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	332.264	10	33.226	12.647	.000
		Linearity	300.170	1	300.170	114.255	.000
		Deviation from Linearity	32.094	9	3.566	1.357	.224
	Within Groups		189.157	72	2.627		
	Total		521.422	82			

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 7 diketahui bahwa nilai sig uji linearitas yaitu 0,224 (variabel X₂) > 0.05. maka terdapat hubungan yang linearitas antara variabel X₂ terhadap Y.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Variabel X₃ Terhadap Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups (Combined)	107.662	10	10.766	1.873	.063
	Linearity	77.996	1	77.996	13.572	.000
	Deviation from Linearity	29.666	9	3.296	.574	.814
	Within Groups	413.760	72	5.747		
	Total	521.422	82			

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Berdasarkan data yang tertera pada table 8 diketahui bahwa nilai sig uji linearitas yaitu 0,814 (variabel X₃) > 0.05. maka terdapat hubungan yang linearitas antara variabel X₃ terhadap Y.

e. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Persamaan 1

Adapun perhitungan uji hipotesis menggunakan program SPSS dengan nilai perhitungan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F₁

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.320	2	28.660	4.852	.010 ^b
	Residual	472.536	80	5.907		
	Total	529.855	82			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010. Jadi Sig F < 5% (0,010 < 0,05). Karena nilai signifikansi uji F lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, artinya model sudah tepat dan dinyatakan layak digunakan.

Persamaan 2

Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah model yang digunakan dinyatakan layak atau tidak. Adapun perhitungan uji hipotesis menggunakan program SPSS dengan nilai perhitungan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F₂

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.394	3	112.798	48.687	.000 ^b
	Residual	183.027	79	2.317		
	Total	521.422	82			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan nilai signifikasi sebesar 0,000. Jadi Sig F < 5% (0,000 < 0,05). Karena nilai signifikasi uji F lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, artinya model sudah tepat dan dinyatakan layak digunakan.

f. Analisis Jalur (*path analysis*) 1

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara Stres kerja, lingkungan kerja, dan Disiplin kerja. Adapun hasil perhitungan analisis jalur I, yaitu diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien *Path*

		Coefficients^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	12.138	2.485		4.885	.000
	Stres Kerja	.150	.118	.145	1.270	.208
	Lingkungan Kerja	.240	.112	.244	2.137	.036

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.329 ^a	.108	.086	2.430	1.931

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Tabel 13. *Correlations*

		Stres Kerja	Lingkungan Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.384**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.384**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

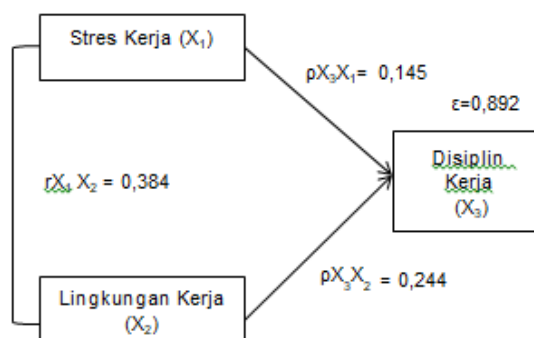
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Hasil olahan data menunjukkan persamaan struktural:

$$X_3 = 0,145 X_1 + 0,244 X_2 + 0,892$$

Berikut ini adalah gambar analisis jalur pada hasil penelitian ini:



Gambar 2

Model structural 1

Interpretasi hasil analisis adalah sebagai berikut:

- Pengaruh stres kerja (X1) terhadap disiplin kerja (X3) sebesar 0,145.
- Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap disiplin kerja (X3) sebesar 0,244
- Korelasi antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,384
- Pengaruh variabel lain dari variabel yang diteliti yaitu sebesar (e) = 1-0,108= 0,892

g. Analisis Jalur (path analysis) 2

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara stress kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Adapun hasil perhitungan analisis jalur II, yaitu diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.384	1.773		.217	.829
Stres Kerja	.239	.075	.234	3.202	.002
Lingkungan Kerja	.609	.072	.626	8.433	.000
Disiplin Kerja	.142	.070	.143	2.024	.046

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Tabel 15 Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.649	.636	1.522	2.173

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Tabel 16. Correlations

Correlations

		Stres Kerja	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.384**	.239*
	Sig. (2-tailed)		.000	.029

	N	83	83	83
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.384**	1	.300**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006
	N	83	83	83
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.239*	.300**	1
	Sig. (2-tailed)	.029	.006	
	N	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

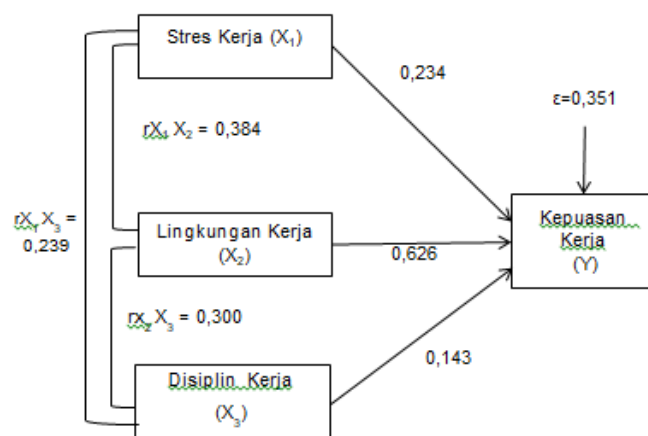
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Hasil olahan data menunjukkan persamaan struktural:

$$Y = 0,234 X_1 + 0,626 X_2 + 0,143 X_3 + 0,351$$

Berikut ini adalah gambar analisis jalur pada hasil penelitian ini:



Gambar 3
Model structural 2

Interpretasi hasil analisis adalah sebagai berikut:

- Pengaruh stres kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,234
- Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,626
- Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,143
- Korelasi antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,384
- Korelasi antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,300.
- Korelasi antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,239.
- Pengaruh variabel lain dari variabel yang diteliti yaitu sebesar (e)= 1-0,649= 0,351.

h. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk persamaan 1:

Tabel 17. Model Summary Persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.329 ^a	.108	.086	2.430	1.931

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Berdasarkan hasil analisis, Pada Model I, diperoleh nilai $R = 0,329$ yang menunjukkan hubungan lemah antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Nilai R^2 sebesar 0,108 berarti kedua variabel independen tersebut hanya mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 10,8%, sedangkan 89,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Berikut ini adalah hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk persamaan 2:

Tabel 18. Model Summary Persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.649	.636	1.522	2.173

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Sementara pada Model II, nilai $R = 0,806$ menunjukkan hubungan sangat kuat antara stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai R^2 sebesar 0,649 berarti ketiga variabel independen mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 64,9%, sedangkan sisanya 35,1% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini.

i. Hasil Uji Hipotesis (SPSS 24):

Adapun perhitungan uji hipotesis pada persamaan 1 menggunakan program SPSS dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji t1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.138	2.485		4.885	.000
	Stres Kerja	.150	.118	.145	1.270	.208
	Lingkungan Kerja	.240	.112	.244	2.137	.036

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Hasil pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel stres kerja (X_1) adalah sebesar 1,270. Karena nilai thitung < ttabel ($1,270 < 1,98969$), maka H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (X_3).
- Berdasarkan hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 2,137. Karena nilai thitung >

ttabel ($2,137 > 1,98969$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (X_3).

Adapun perhitungan uji hipotesis pada persamaan 2 menggunakan program SPSS dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Uji t2

		Coefficients^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.384	1.773		.217	.829
	Stres Kerja	.239	.075	.234	3.202	.002
	Lingkungan Kerja	.609	.072	.626	8.433	.000
	Disiplin Kerja	.142	.070	.143	2.024	.046

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24.00

Hasil pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Nilai thitung untuk variabel stres kerja (X_1) sebesar 3,202. Karena thitung $>$ ttabel ($3,202 > 1,99006$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 8,433. Karena thitung $>$ ttabel ($8,433 > 1,99006$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 2,024. Karena thitung $>$ ttabel ($2,024 > 1,99006$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (X_3)
Perhitungan menunjukkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $(0,234 \times 0,143) = 0,033$, sedangkan pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,234. Karena pengaruh langsung (0,234) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (0,033), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Artinya, stres kerja lebih dominan memengaruhi kepuasan kerja secara langsung.
- Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (X_3)
Perhitungan menunjukkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $(0,626 \times 0,143) = 0,089$, sedangkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,626. Karena pengaruh langsung (0,626) jauh lebih

besar daripada pengaruh tidak langsung (0,089), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja lebih berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Stres kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki, Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki, Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- c. Stres kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki, Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- d. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki, Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- e. Disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat Sei Pejangki, Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- f. Stres kerja melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga disiplin kerja tidak memediasi hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja.
- g. Lingkungan kerja melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga disiplin kerja tidak memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam proses penelitian ini. Terutama kepada rekan sejawat yang telah memberikan masukan, kritik konstruktif, serta motivasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Dukungan yang diberikan, baik berupa bantuan akademik maupun moral, sangat berharga bagi penulis dalam menyusun dan menyempurnakan jurnal penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Achyani, A., Rahayu, N., & Rofiq, M. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hasta Nusa Indah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 15(1), 45–56.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*.

- Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, R. (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahmad, D., Yuliani, D., & Sari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Bisnis Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Djari, J. A., & Sitepu, F. (2017). Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi pada pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(2), 112–120.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Filliantoni, F., Adi, P. H., & Suranto, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Prenadamedia Group.
- Fortune Indonesia. (2024). *Survei Jobstreet by SEEK: 59% Pekerja Indonesia Puas, 57% Kesulitan Temukan Pekerjaan Sesuai*.
- Gyang, R. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haholongan, R. (2018). *Perilaku Organisasi dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hanan, H. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 8(2), 160–170.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iba, I., & Wardhana, B. (2023). *Analisis Jalur dalam Penelitian Sosial dan Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Iqbal, M. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Jufrizen, & Pratiwi, A. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Konsep dan Aplikasi*. Medan: Perdana Publishing.
- Kibris, N. (2022). Dampak stres kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 10(1), 1–7.
- Kuncoro, M. (2021). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Edisi Revisi). Jakarta: Erlangga.
- Lianasari, R., & Wardoyo, C. (2017). Pengaruh stres kerja dan employee engagement terhadap kepuasan kerja dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Karya Manunggal Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17(3), 85–94.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. (2017). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan dan Organisasi Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Statistika Penelitian dengan SPSS*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rosento, A., Handoko, B., & Utami, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(3), 120–128.
- Santoso, S., & Yang, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sari, M. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja*. Bandung:

Alfabeta.

- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subastian, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja dalam memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 70–82.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhali, R., & Amelia, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 33–40.
- Sujarweni, V. W. (2019). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukanto, & Indriyo, G. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Sunarta, I. N. (2019). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Psikologi*. Denpasar: Udayana University Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo, H. (2020). *Manajemen Stres Kerja di Lingkungan Organisasi Modern*. Surabaya: Laksana.
- Vebianti, R., Rahmawati, E., & Hidayat, R. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan stres kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 101–115.
- Yusnani, Y., & Sary, P. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 76–84
- .