MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN *DEPARTEMEN FOOD AND BEVERAGE* DI HOTEL GRAND LULEY MANADO

The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Job Stress on Employee Job Satisfaction Departemen Food And Beverage at the Grand Luley Hotel

Sella Grasia Kristiani Mangari[1], Merinda H. Ch. Pandowo[2], Michael Ch. Raintung[3]
[123]Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: [1] sellamangari062@student.unsrat.ac.id, [2] merindapandowo@unsrat.ac.id, [3]michaelraintung@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Departemen Food And Beverage* di hotel Garnd Luley Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 responden yang ditentukan menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *skala likert*. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji-*t*, uji-*f* dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitain ini menunjukan bahwa, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hotel perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract: *This study aims to determine the influence of the work environment, work motivation, and job stress on employee job satisfaction at the Grand Luley Hotel in Manado. The research method used was quantitative. The sample size was 36 respondents, determined using a total sampling technique. Data collection was conducted through a questionnaire using a Likert scale. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, f-tests, and coefficients of determination. The results showed that the work environment and work motivation had a positive and significant effect on employee job satisfaction. Meanwhile, work stress did not have a significant effect on employee job satisfaction. This study indicates that the work environment, work motivation, and job stress simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Therefore, hotels need to pay attention to these factors to improve employee job satisfaction.*

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Job Stress, Job Satisfaction*

Article History
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, khususnya pada sektor industri jasa seperti perhotelan, (Kurniawati, 2022) menyatakan keberadaan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu indikator penting karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas, kualitas pelayanan, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai pendorong produktivitas dan loyalitas karyawan. karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kontribusi, tanggung jawab, dan kemampuan yang tinggi (Mohamad et al., 2022).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas. Budiasa (2021) lingkungan kerja seperti suasana kerja (rasa atau nuansa) yang dirasakan karyawan sehari-hari di tempat kerja, yang terbentuk dari interaksi dan hubungan antara karyawan di perusahaan (Hasibuan, 2020). Motivasi adalah suatu keterampilan dalam membimbing karyawan dan organisasi untuk bekerja dengan efektif, sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Di sisi lain, Secara klasik, stres kerja dipahami sebagai respon terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu (Tang et al., 2019).

Penelitian terdahulu telah banyak menguji hubungan antar variabel ini secara parsial atau dalam konteks industri yang berbeda. Misalnya, Anak Agung Lilis Antika, Putu Agus Eka Rismawan, dan Sapta Rini Widyawati (2024). Menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *departemen food and beverage* di hotel grand luley manado. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di bidang perhotelan, khususnya sebagai dasar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *Departemen Food And Beverage* di Hotel Grand Luley Manado.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *Departemen Food And Beverage* di Hotel Garnd Luley Manado.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *Departemen Food And Beverage* di Hotel Grand Luley Manado.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *Departemen Food And Beverage* di Hotel Grand Luley Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Hakikat kepuasan kerja bersumber dari perbedaan persepsi tiap individu; setiap pekerja menilai rasa puasnya berdasarkan standar nilai yang diyakini dalam dirinya dan tercermin pada pengalaman kerjanya

Menurut (Widianti, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan atau pencapaian yang didapatkan seseorang karyawan tentang pekerjaannya. Ini adalah hasil dari penelitian yang membuat seseorang mencapai nilai dari pekerjaannya dan mementukan sejauh mana seseorang merasa senang dengan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Ada beberapa ahli yang menjelaska tentang lingkungan kerja. (Herlinda et.al, 2021). Mengemukakan lingkungan kerja adalah segalah sesuatu yang ada disekitar seseorang pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka malakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Sedangkan (Budiarti, 2020) lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat dalam proses produksi perusahaan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kelangsungan para pekerja atau karyawan yang ada di perusahaan.

Motivasi Kerja

Motiv dari kata latin "*Movere*" menunjukan alasan, penyebab atau alasan mengapa seseorang melalukan sesuatu. Motivasi adalah proses yang berkerja paling baik dengan intensitas, arah, dan durasi untuk mengerakan orang menujuh pencapaian tujuan mereka

Stres Kerja

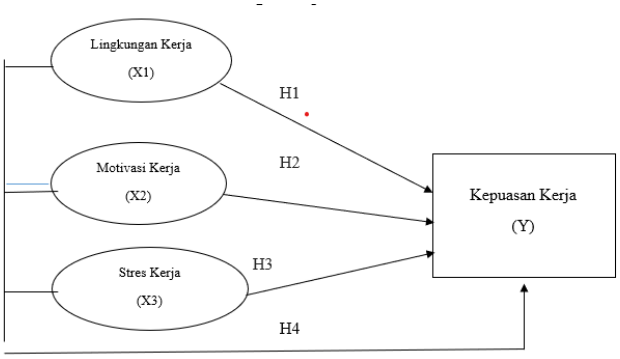
Menurut (Susilo & Santoso, 2020). Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik dan psikologis individu. Individu yang mengalami stres kerja cenderung menunjukkan perasaan cemas yang berkelanjutan, mudah merasa gugup, serta memiliki tingkat kekhawatiran yang tinggi. Selain itu, mereka juga dapat memperlihatkan perilaku seperti mudah marah, bersikap agresif, sulit untuk merasa rileks, dan kurang kooperatif dalam lingkungan kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara aspek fisik dan psikologis, sehingga dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi individu sebagai karyawan.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat beberapa penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian Anak Agung Lilis Antika, dkk(2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Vanessa dkk(2022) serta Julia Fiandra Palit dan Mac D. B. Walangitan (2025) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja, sementara stres kerja menurunkan kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung, motivasi kerja yang tinggi, serta tingkat stres kerja yang dapat dikelola dengan baik.

Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perusahaan, industri, dan instansi pemerintah. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di departemen *food and beverage* masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan departemen *food and beverage* di hotel Grand Luley Manado, sehingga diharapkan dapat memberikan bukti empiris sekaligus memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor perhotelan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber: Kajian teori, 2026

Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
H3: Stres kerja memiliki pengaruh *negative* terhadap kepuasan kerja.
H4: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan variabel independen berupa Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3), serta variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *departement food and beverage (FnB)* di hotel Grand Luley Manado yang berjumlah 36 karyawan. Karena jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang), maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling (sampling jenuh), dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Ini bisa berupa kelompok orang, usia, jenis kelamin, atau objek yang data dari keseluruhannya diinginkan untuk di analisis dan di mengerti. (Sugiyono, 2019).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan pada *departement food and beverage (FnB)* di hotel Grand Luley Manado, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip perusahaan, serta sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Forms kepada karyawan pada *departement food and beverage (FnB)* di hotel Grand Luley Manado. Penggunaan Google Forms dipilih karena lebih efisien, mudah diakses oleh responden, serta mempercepat proses pengumpulan data. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi mengenai variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja yang selanjutnya dianalisis secara statistik.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	(Herlinda et.al, 2021) mengemukakan lingkungan kerja adalah segalah sesuatu yang ada disekitar seseorang pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka malakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedia fasilitas atau perlengkapan kerja
Motivasi Kerja (X2)	(Richo Rianto, 2023) Motiv dari kata latin "*Movere*" menunjukan alasan, penyebab atau alasan mengapa seseorang melalukan sesuatu.	1. Aspek kebutuhan biologis pegawai 2. Aspek perlindungan diri karyawan 3. Aspek interaksi sosial 4. Harapan karyawan untuk memperoleh penghargaan sesuai kapabilitas
Stres Kerja (X3)	(Susilo & Santoso, 2020) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik dan psikologis individu.	1. Tingkat beban kerja 2. Wewenang dan tanggung jawab kerja 3. Kondisi fisik dan kersehatan karyawan 4. Tingkat kenyamanan dalam berkerja 5. Tekanan dalam lingkungan kerja
Kepuasan Kerja (Y)	(Widianti, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan atau pencapaian	1. Ketenangan batin dan rasa percaya 2. Pemberian gaji

	yang didapatkan seseorang karyawan tentang pekerjaannya.	3. Cara pemimpin dalam memimpin 4. Kerhamonisan antar anggota

Uji Instrumen Data

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan setiap butir pernyataan, sedangkan uji reliabilitas bertujuan mengukur konsistensi instrumen penelitian sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 atau nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel. Sedangkan Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, yang menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

Teknik Analisis

Analisis data merupakan proses mengolah data yang telah dikumpulkan menjadi informasi yang bermakna untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis meliputi uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *departemen food and beverage* di hotel grand luley manado

Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dianggap valid dan andal jika memenuhi asumsi-asumsi krusial dan terbatas dari pelanggaran asumsi klasik. Asumsi-asumsi klasik ini mencakup normalitas data, yang memastikan residu model terdistribusi secara normal, multikolinearitas yang menguji tidak adanya korelasi berganda antara variabel independen dan heteroskedastisitas, yang memastikan varians residu homogen diseluruh rentang nilai vaiabel independen. Pemenuhan asumsi-asumsi ini penting untuk memastikan koefisien regresi yang dihasilkan tidak bisa konsisten dan efisien sehingga menghasilkan kesimpulan yang akurat dan dapat di andalkan .

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Guru. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:
Y: Kepuasan Kerja
a: Konstanta
β: Koefisien Regresi
X_1: Lingkungan Kerja
X_2: Motivasi Kerja
X_3: Stres Kerja
ε: error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Hasil Penelitian
Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Status	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.882	0.329	Valid		
	X1.2	0.744	0.329	Valid		
	X1.3	0.597	0.329	Valid		
	X1.4	0.661	0.329	Valid		
	X1.5	0.858	0.329	Valid	**0.812**	**Reliable**
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.540	0.329	Valid		
	X2.2	0.789	0.329	Valid		
	X2.3	0.651	0.329	Valid		
	X2.4	0.776	0.329	Valid		
	X2.5	0.861	0.329	Valid	**0.749**	**Reliable**
Stres Kerja (X3)	X3.1	0.864	0.329	Valid		
	X3.2	0.827	0.329	Valid		
	X3.3	0.824	0.329	Valid		
	X3.4	0.686	0.329	Valid		
	X3.5	0.772	0.329	Valid	**0.850**	**Reliable**
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0.854	0.329	Valid		

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Status	Cronbach Alpha	Status
	Y1.2	0.783	0.329	Valid		
	Y1.3	0.764	0.329	Valid		
	Y1.4	0.702	0.329	Valid		
	Y1.5	0.866	0.329	Valid	**0.851**	**Reliable**

Sumber: Olah Data SPSS IBM 27

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa berdasarkan nilai perbandingan *Corrected item-total Correlation* atau nilai korelasi **Rhitung** yang dibandikan dengan nilai **Rtabel** pada tingkat signifikansi 5%, maka hasil analisis yang diperoleh menunjukan bahwa nilai **Rhitung** semua variabel (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja) lebih besar dari pada nilai **Rtabel** yaitu **0,329.** di atas, menunjukan bahwa semua variabel (Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja) memiliki nilai *cronbacch's Alpha* lebih besar dari 0.06. Hal ini menunjukan bahwa variabel (Lingkungan Kerja, motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja) dinyatakan reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov (K–S) Test dengan bantuan program SPSS. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26252302
	Absolute	.115
	Positive	.102
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
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 : Olah Data SPSS 27

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, residual pada model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan stres kerja(X_3) tidak mengalami multikolinearitas sehingga model regresi dapat menghasilkan estimasi yang akurat.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

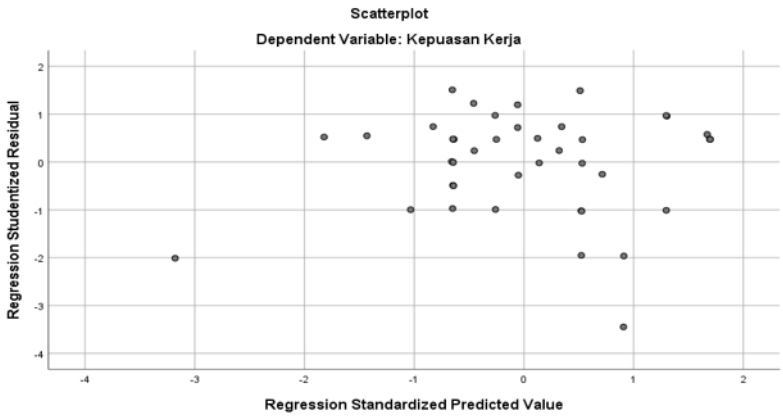
Model	Collinearity statistics		Status
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0.380	2.633	*No Multicollinearity*
Motivasi Kerja	0.459	2.181	*No Multicollinearity*
Stres Kerja	0.571	1.750	*No Multicollinearity*

Sumber : Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel lingkungan kerja(X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,380 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,633. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,459 dan VIF sebesar 2,181, sedangkan variabel Stres Kerja (X_3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,571 dan VIF sebesar 1,750. Seluruh variabel menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas apabila tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber : Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Liner Berganda

Setelah seluruh data memenuhi uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(constant)	1.995	1.804
	Lingkungan Kerja	0.533	0.125
	Motivasi Kerja	0.354	0.128
	Stres Kerja	-0.001	0.120

Sumber : Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1{,}955 + 0{,}533X_1 + 0{,}345X_2 - 0{,}001X_3$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, nilai konstanta sebesar 1,995 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja dianggap konstan, maka nilai Kepuasan Kerja sebesar 1,995. Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,533, yang menunjukkan hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, setiap peningkatan Lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,533 satuan. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,345, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Motivasi Kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,345 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula, variabel Stres Kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,001, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Stres Kerja akan cenderung menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,001. Dengan demikian, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Stres Kerja memiliki arah pengaruh negatif.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Pengujian Hipotesis
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Cofficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	1.995	1.804		1.106	0.277
	Lingkungan Kerja	0.533	0.125	0.589	4.257	<0.001
	Motivasi Kerja	0.354	0.128	0.348	2.766	0.009
	Stres Kerja	-0.001	0.120	-0.001	-0.006	0,995
a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja						

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel *Coefficients*, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar **4,257**. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan df = n - k (36 - 4 = 32), yaitu sebesar **2,037**. Karena nilai t-hitung (4,257) > t-tabel (2,037) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar < 0,001 (< 0,05), maka **H1 diterima**. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel *Coefficients*, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar **2,766**. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan df = 32, yaitu sebesar **2,037**. Karena nilai t-hitung (2,766) > t-tabel (2,037) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,009 (< 0,05), maka **H2 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel Coefficients, variabel Stres Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -0,006. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan df = 32, yaitu sebesar 2,037 (atau -2,037 untuk batas negatif). Karena nilai t-hitung (-0,006) berada di antara -2,037 dan 2,037, serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,995 (> 0,05), maka H3 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa Stres Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilaksanakan guna mengetahui apakah semua variabel independen yang disertakan ke dalam model regresi memengaruhi dengan simultan ataupun bersamaan terhadap variabel dependen. Hasil Uji F tersebut mampu dicermati dalam tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.850	3	61.283	35.152	<0.001[b]
	Residual	55.789	32	1.743		
	Total	293.639	35			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja						

Sumber : Olah Data SPSS,27

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, diperoleh nilai F-hitung sebesar 35,152, lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,901, dengan nilai signifikansi <0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Uji Determinasi R^2

Tabel 8. Hasil Uji R dan R^2

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876[a]	0,767	0,745	1,320

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (Model Summary), diperoleh nilai R sebesar 0,876, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,767 menunjukkan bahwa 76,7% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan secara simultan oleh ketiga variabel independen tersebut. Sementara itu, 23,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kryawan

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Luley Manado, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang secara langsung dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas bekerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan perlengkapan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Ketika lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, aman dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karena karyawan merasa didukung baik secara fisik maupun sosial dalam lingkungan kerjanya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Luley Manado, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitain ini dinyatakan diterima. Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, memiliki keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, serta

merasa bahwa kebutuhan dan harapannya dalam pekerjaan dapat terpenuhi. Kondisi tersebut pada akhirnya meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja cenderung menurun. Namun, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga stres kerja belum dapat dikatakan sebagai faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja pada objek penelitian ini. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu beban kerja yang tinggi, pemimpin yang kurang adil, keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, konflik dalam hubungan kerja, dan kompensasi yang tidak memadai..

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres KerjaTerhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan meskipun secara parsial variabel stres kerja memiliki arah pengaruh negatif dan tidak signifikan. Penelitian ini menunjukan bahwa meskipun secara parsial terdapat variabel yang tidak dapat menunjukan pengaruh signifikan, namun secara keseluruhan ketiga variabel tersebut tetap memberikan kontribusi dalam menjelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain.

.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan**.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan *Departemen Food and Beverage* di hotel Grand Luley Manado, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Departemen Food and Beverage* hotel Grand Luley Manado**.** Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Departemen Food and Beverage* di hotel Grand Luley Manado**.** Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja karyawan,
4. Secara umum, faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatnya motivasi kerja karyawan hotel. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut perlu menjadi perhatian utama manajemen dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan *Departemen Food and Beverage* di hotel Grand Luley Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka adapun saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen hotel Grand Luley Manado diharapkan dapat terus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bagi seluruh

karyawan. Selain itu, hotel perlu meningkatkan program-program yang dapat memotivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta sistem kompensasi yang adil dan juga memperbaiki ventilasi *pastry kitchen* agar udarah panas dapat keluar, oven yang hanya berfugsi 1 tuguku saja agar dapat diperbaiki, dan mengatur beban kerja sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.

2. Bagi Pimpinan *Food and Beverage Department* Hotel Grand Luley Manado. Pimpinan bagian *Food and Beverage* diharapkan dapat memberikan arahan, dukungan, dan komunikasi yang efektif kepada karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, pimpinan perlu memperhatikan pembagian beban kerja yang seimbang, memberikan apresiasi atas kinerja yang baik, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis agar motivasi dan kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

3. Bagi Karyawan *Departemen Food and Beverage* di hotel Grand Luley Manado**.** Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja, menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, serta mampu mengelola tekanan kerja secara positif. Dengan sikap profesional dan kerja sama yang baik, karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman sehingga kepuasan kerja dapat terus meningkat.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau *work-life balance*. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada sektor industri yang berbeda atau menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar diperoleh hasil yang lebih luas dan komprehensif. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. Tren: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi , 1 (4), 392–405.

Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 5(1), 195-201.

Amelia, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. Jurnal Impresi Indonesia, 1(4), 308-314

Anggun Cahya Ningrum, dan Munawaroh (2025)

Antika, A. A. L., Rismawan, P. A. E., & Widyawati, S. R. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ULUN UBUD RESORT & SPA GIANYAR. VALUES, 5(1), 160-168.

Azzahra, RMF, & Siti Pupu Fauziah. (2025). Peran Faktor Hygiene dalam Teori Dua Faktor terhadap Kepuasan Kerja melalui Kondisi Lingkungan Kerja. *Karimah Tauhid* , *4* (8), 6424–6432.

Duli, N. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Budi Utama. Yogyakarta

Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia. Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat, 1(2), 18.

Enok, F. M., & Wijono, S. (2023). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SKY INVESTMENT INDONESIA. Jurnal Talenta Psikologi, 12(1), 30-37.

Faktor lingkungan kerja Dhea Aprilyani, Barin Barlian, & Suci Putri Lestari. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei Pada Karyawan

Produksi Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya. Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah , 1 (4), 276–294.

Fredriksz, G., Nunumete, L. S. ., & Sahulata, M. . (2025). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Indomulia Ambon. Journal of Innovative and Creativity, 5(2), 19478–19488.

Hermansyah, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sdii Luqman Al Hakim 02 Batam. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 10(01), 231-243.

Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Manajemen, 12(2), 253-258.

Istiqomah, H., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan variabel moderating kepuasan kerja. Journal of Economics, Business, Accounting and Management, 2(2), 206-224.

Julia Fiandra Palit dan Mac D. B. Walangitan (2025). Jurnal EMBA.

Jumani, A., & Rianto, MR. (2023). Tinjauan Literatur: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi , 4 (1), 39–50.

Kasaga, M., & Athoillah, A. (2025). Stres Kerja: Perspektif Baru dalam Dunia Kerja Modern. Bookchapter Manajemen SDM, 1, 190-207.

Kayely, E. G., Tewal, B., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur. Jurnal EMBA, 11(4).

Kusumadewi, P. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 9(1).

LATIFA HANIM, M. (2016). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN HULL CONSTRUCTION DI PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 4(3). Retrieved from

Lie, C. A., & Yanuar, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 6(4), 891-900.

Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. Jurnal Bintang Manajemen , 2 (2), 19–28

Mandagi, J. G. A., Nelwan, O. S., & Pandowo, H. C. (2025). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kebahagiaan, dan Kontribusi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Manado Tateli Resort. Jurnal EMBA, 13(1), 769.

Martin Krisna Priyatno, & Lingga Yuliana. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Compotec International Bogor. Epsilon Journal of Management, 3(1), 55–66.

Moh. Kurdi (2022) Manajemen sumber daya manusia

Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 3(6), 1033-1044.

Nuraini Kemala Sari, Wilchan, & Delta Lumban Gaol. (2024). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT. Latexindo) . International Journal of Society and Law, 2(1), 206–220.

osita Dewi, Winarti Winarti, & Damayanti Suhita. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Kantor

Cabang Jumantono Kabupaten Karanganyar. Eksekusi : Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara , 2 (4), 89–103.

Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (2024). Jurnal Niara , 17 (2), 478-488

Pertiwi, A. L., & Icym, M. Y. (2025). Peran Penguatan Motivasi Dalam Mewujudkan Kepuasan Kerja Yang Optimal. Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan| E-ISSN: 3062-7788, 2(3), 1170-1175.

Purnami, N. K. N., & Dewanti, M. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk Astra Honda Motor Sangsit. Bisma: Jurnal Manajemen, 11(2), 611-622.

Putra, D. N. A. (2022). Pengelolaan sumber daya manusia di the kayon resort ubud saat pandemi covid-19: Human resources management at the kayon resort ubud during the covid-19 pandemic. Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 1(4), 903-921.

Putra, R. H., & Pasaribu, F. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, 17(2).

Rachman, M. (2021) The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance?. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 9, 339-354.

Ramadhan, M. H. M., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pesantren Darul Muttaqin. Journal of Business Economics and Management| E-ISSN: 3063-8968, 1(4), 963-971.

Rosa, D., & Rianto, M. R. . (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia. Jurnal Audit Dan Perpajakan (JAP), 1(2), 110–113.

Salhuteru, A. C., & Hursepuny, H. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS DESA WAAI KECAMATAN SALAHUTU KABUPATEN MALUKU TENGAH. Jurnal Administrasi Terapan, 4(1), 104-116.

Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan, 2(2), 137-145.

Sanny, M., & Yusianto, Y. (2026). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 8(1), 216-223.

Sanny, M., & Yusianto, Y. (2026). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 8(1), 216-223.

Sartika, G., Iryadana, M. R., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT DAYA SANTOSA DI BANDUNG. JURNAL ILMIAH M-PROGRESS, 14(2), 333–346.

Sharp, D., Hale, D. F., Pawlby, S., Schmücker, G., Allen, H., & Kumar, R. (1995). The impact of postnatal depression on boys' intellectual development. Child Psychology & Psychiatry & Allied Disciplines, 36(8), 1315–1336.

Silaban, D., & Wardani, D. (2025). PENGARUH STRESSOR, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT EKASARANA IDOLAMU. Journal of Accounting, Management and Islamic Economics, 3(2), 569-584.

Silviawati, S., Novriadi, A., Zaitul, Z., & Yunas, Y. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA: META ANALYSIS. Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management, 5(2), 1241-1257.

Sofyana Simanjuntak, F. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KINERJA KARYAWAN DI PT. TEMBAKAU DELI MEDICA TANJUNG MORAWA (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Syahdi, M. G., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024). Motivasi kerja generasi z: Kajian literatur. Action Research Literate, 8(3), 398-412.

Tiandi Irawan, R. P., & Setiawan, N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan di Bojonegoro. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 1(3), 560-567.

Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 4(2), 497-506.

Widhyani, R. A., & Murniyati, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Sosial RI: The Influence of Work Environment and Work Motivation on Job Satisfaction of Employees of the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia. Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi, 2(3), 600–606.

Widiastuti, N. N. E., & Dewi, I. G. A. M. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN BULELENG. E-Jurnal Manajemen, 14(12), 918-934.

Wulandari, I. D. A. I., Mendra, I. W., & Harwaty, T. I. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Banjarangkan Kabupaten Klungkung. EMAS, 3(4), 74-84.