MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT KERETA API INDONESIA KANTOR PUSAT BANDUNG

Galuh Parwanti [1*]; Adang Djatnika Effendi [2)], Suhendi [3)]
[1,2,3)] *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia*
*) Email: galuhparwanti08@gmail.com

ABSTRACT
Objective: This study examines how the work environment, work stress, and employee engagement influence employee job satisfaction at the Head Office of PT Kereta Api Indonesia (Persero) in Bandung. Methodology: This study employs an associative quantitative design. Primary data were collected via questionnaires from 130 employees selected using a probability sampling method with a simple random sampling approach. Data were analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination, utilizing SPSS software. Findings: The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, work stress has a negative and significant effect on job satisfaction, and employee engagement has a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, the three independent variables significantly explain job satisfaction, with an R-Square value of 0.803 and an Adjusted R-Square value of 0.798. Conclusion: Employee job satisfaction can be enhanced by optimizing the work environment, effectively managing work stress, and increasing employee engagement.

Keywords: Work environment; work stress; employee engagement; job satisfaction; PT Kereta Api Indonesia

Article History
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

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

INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi karena seluruh aktivitas perusahaan bergantung pada kualitas, kemampuan, dan kontribusi karyawan. Perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan teknologi dan sistem kerja, tetapi juga perlu membangun kondisi kerja yang mendukung kenyamanan, keteraturan, serta kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, karyawan dipandang sebagai aset organisasi yang harus dikelola secara efektif agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Rachmawati & Suhendi, 2024).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan badan usaha milik negara yang bergerak dalam jasa transportasi kereta api. Kantor Pusat Bandung berperan sebagai pusat koordinasi, pengendalian, dan pengelolaan aktivitas perusahaan, mulai dari sumber daya manusia, keuangan, operasional, teknologi informasi, hingga pengembangan layanan. Kompleksitas kerja di kantor pusat membuat organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja cepat, teliti, dan terkoordinasi. Kondisi tersebut menjadikan kepuasan kerja sebagai aspek penting karena berkaitan dengan semangat kerja, komitmen, kualitas pelayanan, dan keberlangsungan organisasi.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya. Pada praktiknya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak aspek, termasuk kondisi fisik tempat kerja, tekanan psikologis, hubungan kerja, kesempatan berpartisipasi, serta rasa dihargai dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi dan kualitas kerja yang lebih baik, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menurunkan kenyamanan, memperlemah komitmen, dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Fenomena awal yang ditemukan pada lingkungan kerja PT Kereta Api Indonesia Kantor Pusat Bandung menunjukkan adanya perbedaan persepsi karyawan terhadap kenyamanan ruang kerja, beban pekerjaan, dan keterlibatan dalam aktivitas organisasi. Sebagian karyawan menilai ruang kerja belum sepenuhnya tertata, jarak antar meja cukup berdekatan, serta sirkulasi udara dan kapasitas ruangan belum selalu sesuai dengan kebutuhan. Kondisi tersebut berkaitan dengan Lingkungan Kerja fisik yang mencakup penataan ruang, kapasitas ruang, sirkulasi udara, serta kondisi tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Di sisi lain, tuntutan pekerjaan, target penyelesaian tugas, serta koordinasi antarbagian dapat menimbulkan stres kerja. Selain itu, tingkat keterlibatan karyawan dalam komunikasi, diskusi, dan penyampaian ide juga belum sepenuhnya merata.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, stres kerja, dan keterlibatan karyawan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Namun, kajian yang menggabungkan lingkungan kerja, stress kerja, dan keterlibatan karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja masih relatif terbatas, khususnya pada lingkungan kerja PT Kereta Api Indonesia Kantor Pusat Bandung. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, stres kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

LITERATURE REVIEW

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan. Effendi, dkk (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berperan dalam pengelolaan pegawai. Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang timbul dari hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif sehingga mendukung efektivitas kerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur melalui tiga dimensi, yaitu fasilitas ruang, kenyamanan, dan lingkungan kerja fisik. Dimensi fasilitas ruang meliputi tata ruang, sirkulasi

udara, kapasitas ruang, dan kelayakan fasilitas yang mendukung kelancaran aktivitas kerja. Dimensi kenyamanan mencakup pencahayaan dan ruang Gerak yang memberikan rasa nyaman kepada karyawan selama bekerja. Sementara itu, dimensi lingkungan kerja fisik meliputi sirkulasi udara dan keamanan kerja yang berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat dan aman. Lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan, efektivitas kerja, serta kepuasan kerja karyawan.

Stres kerja

Stres kerja merupakan tekanan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi kemampuan individu untuk mengelolanya. Mangkunegara (2017) menjelaskan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan dalam bekerja. Robbins dan Judge (2022) memandang stres kerja sebagai kondisi dinamis ketika seseorang menghadapi tuntutan atau hambatan yang berkaitan dengan hasil yang dianggap penting tetapi tidak pasti. Dalam lingkungan perusahaan, stres kerja dapat muncul melalui beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, tenggat waktu, dan tuntutan koordinasi.

Stres kerja yang tidak terkendali dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan kenyamanan, memengaruhi hubungan kerja, dan mengurangi kepuasan kerja. Sebaliknya, pengelolaan stres yang baik dapat membantu karyawan tetap fokus dan menikmati pekerjaannya. Penelitian Tama dan Putra (2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, stres kerja dalam penelitian ini diperkirakan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Keterlibatan karyawan

Keterlibatan karyawan atau employee engagement menggambarkan sejauh mana karyawan menggunakan energi fisik, perhatian kognitif, dan keterikatan emosional dalam menjalankan perannya. Kahn (1990) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan terjadi ketika individu mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan keterlibatan melalui vigor, dedication, dan absorption, yaitu energi kerja, dedikasi, dan konsentrasi mendalam terhadap pekerjaan.

Karyawan yang terlibat cenderung memiliki rasa memiliki, antusiasme, perhatian, dan kesediaan memberikan usaha terbaik bagi organisasi. Diana dan Frianto (2021) menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja, dan dalam konteks kepuasan kerja keterlibatan menjadi dasar munculnya perasaan dihargai, dipercaya, dan memiliki peran penting. Dengan demikian, keterlibatan karyawan diperkirakan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian teori dan temuan terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; H2: stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja; H3: keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; H4: Lingkungan Kerja, stres kerja, dan keterlibatan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

METHOD

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berbentuk angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen,

yaitu Lingkungan Kerja (X1), stres kerja (X2), dan keterlibatan karyawan (X3), terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y).

Populasi penelitian adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung sebanyak 1.016 orang. Sampel penelitian berjumlah 130 responden. Jumlah tersebut ditentukan berdasarkan pedoman Hair et al. (2010), yaitu jumlah indikator dikalikan minimal lima responden. Penelitian ini menggunakan 26 indikator sehingga diperoleh 26 x 5 = 130 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner skala Likert kepada responden. Data pendukung diperoleh melalui observasi awal, wawancara tidak terstruktur, buku, jurnal, dan dokumen yang relevan. Instrumen penelitian mengukur empat variabel, yaitu Lingkungan Kerja, stres kerja, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja. Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 32 melalui analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Model regresi yang digunakan adalah Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e.

Table 1. Operational variables

Variable	Dimension / indicator focus
Work Environment (X1)	Fasilitas Ruang, Kenyamanan, Lingkungan Kerja fisik
Work stress (X2)	Beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran
Employee engagement (X3)	Keterlibatan fisik, emosional, dan kognitif
Job satisfaction (Y)	Gaji, kesempatan berkembang, pengawasan, rekan kerja, karakter pekerjaan

Sumber: Diolah dari operasional variabel penelitian (2026).

RESULTS AND DISCUSSION

Results

Responden penelitian berjumlah 130 karyawan. Berdasarkan hasil deskriptif, seluruh variabel berada pada kategori sedang. Lingkungan Kerja memperoleh skor kontinum 4.613, stres kerja memperoleh skor 3.194, keterlibatan karyawan memperoleh skor 2.710, dan kepuasan kerja memperoleh skor 2.732. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi fisik kerja, tekanan pekerjaan, keterlibatan, dan kepuasan kerja telah dirasakan cukup oleh karyawan, tetapi masih memiliki ruang perbaikan.

Table 2. Descriptive statistics

Variable	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
Work Environment	130	12	60	35.7308	13.39605
Work stress	130	8	40	24.7231	9.28366
Employee engagement	130	7	35	21.0077	8.25889
Job satisfaction	130	7	35	20.6231	8.71626

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 32, diolah peneliti (2026).

Uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,1723 pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,60.

Table 3. Reliability test

Variable	Items	Cronbach's Alpha	Criteria
Work Environment (X1)	12	0.963	Reliable
Work stress (X2)	8	0.950	Reliable
Employee engagement (X3)	7	0.948	Reliable
Job satisfaction (Y)	7	0.960	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 32, diolah peneliti (2026).

Uji asumsi klasik menunjukkan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Nilai Shapiro-Wilk sebesar 0,842 menunjukkan residual berdistribusi normal. Nilai VIF untuk seluruh variabel berada di bawah 10 dan tolerance berada di atas 0,10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi X1 sebesar 0,997, X2 sebesar 0,758, dan X3 sebesar 0,891 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Nilai Durbin-Watson sebesar 2,108 berada pada rentang 1,5 sampai 2,5 sehingga model tidak mengalami autokorelasi.

Table 4. Multiple linear regression and partial test

Variable	B	Std. error	Beta	t	Sig.
Constant	12.307	1.718	-	7.165	<0.001
Work Environment (X1)	0.264	0.027	0.406	9.844	<0.001

Variable	B	Std. error	Beta	t	Sig.
Work stress (X2)	-0.442	0.038	-0.471	-11.563	<0.001
Employee engagement (X3)	0.467	0.043	0.443	10.881	<0.001

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 32, diolah peneliti (2026).

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, persamaan model penelitian adalah Y = 12.307 + 0.264X1 - 0.442X2 + 0.467X3. Koefisien pemanfaatan Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,264, artinya peningkatan kualitas Lingkungan Kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Koefisien stres kerja bernilai negatif sebesar -0,442, artinya peningkatan stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja. Koefisien keterlibatan karyawan bernilai positif sebesar 0,467, artinya peningkatan keterlibatan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Table 5. Simultaneous test and coefficient of determination

Test	Value	Interpretation
F test	F = 171.349; Sig. <0.001	The model is significant simultaneously
R	0.896	Strong relationship
R Square	0.803	80.3% of job satisfaction variation is explained by the model
Adjusted R Square	0.798	79.8% adjusted explanatory power

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 32, diolah peneliti (2026).

Hasil uji F memperoleh nilai F hitung 171,349 dengan signifikansi <0,001. Nilai ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, stres kerja, dan keterlibatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai R Square sebesar 0,803 menunjukkan bahwa 80,3% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,798 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian model, sebesar 79,8% variasi kepuasan kerja masih dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, stres kerja, dan keterlibatan karyawan, sedangkan 20,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Discussion

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas ruang yang memadai mendukung kelancaran aktivitas kerja, kenyamanan lingkungan kerja membantu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sedangkan lingkungan kerja fisik yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman selama bekerja. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan sehingga mendorong meningkatkan kepuasan kerja.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Arah koefisien negatif menunjukkan bahwa peningkatan tekanan pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja. Tuntutan pekerjaan, beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran dapat mengganggu kenyamanan psikologis karyawan. Hasil ini mendukung Robbins dan Judge (2022) serta Mangkunegara (2017) yang menjelaskan bahwa stres kerja memengaruhi emosi, pola pikir, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan.

Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki energi, dedikasi, perhatian, dan rasa memiliki cenderung lebih menikmati pekerjaannya. Temuan ini sesuai dengan Kahn (1990) serta Schaufeli dan Bakker (2004), bahwa engagement tercermin dalam keterlibatan fisik, emosional, dan kognitif. Secara simultan, ketiga variabel juga terbukti berpengaruh signifikan. Artinya, peningkatan kepuasan kerja perlu dilakukan secara terpadu melalui pengelolaan fasilitas kerja, pengendalian stres, dan penguatan partisipasi karyawan.

CONCLUSION

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung. Kondisi bangunan yang nyaman, aman, tertata, dan mendukung aktivitas kerja memberikan pengalaman kerja yang lebih baik bagi karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan, sehingga perusahaan perlu memperkuat pengelolaan beban kerja, kejelasan tanggung jawab, dan komunikasi kerja. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki energi, dedikasi, dan keterikatan terhadap pekerjaan cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Secara simultan, Lingkungan Kerja, stres kerja, dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan Adjusted R Square sebesar 0,798. Temuan ini menunjukkan bahwa 79,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif melalui penyediaan fasilitas ruang yang memadai, pemningkatan kenyamanan kerja, serta pemeliharaan kondisi lingkungan kerja fisik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Perusahaan juga perlu memperkuat keterlibatan karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi sebagai Upaya meningkatkan kepuasan kerja.

REFERENCES

Siagian, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education Limited.

Haris, A. (2023). *Kepuasan Kerja* (Cetakan Pertama). (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.

Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.

The Institute of Asset Management (IAM). (2024). *Asset Management – an Anatomy*.

Best, R., Langston, C., & De Valence, G. (Eds.). (2003). *Workplace strategies and facilities management*. Butterworth-Heinemann.

Herzberg F. (1959). *The Motivation to Work*.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih, Ed.).

Athoillah, A. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Pustaka Setia.

Rifa, M., & Wijaya, C. (2016). *Dasar-dasar manajemen: Mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien*. Perdana Publishing.

Rohman, A. (2017). *Dasar – Dasar Manajemen* (cetakan 1). Inteligensia Media Jl. Joyosuko Metro IV/No 42 B, Malang, Indonesia.

Nurdin, I., Dewi, M. S., Imelda, Q., Ika, A., Budiarti, N., Dwiyanto, M. M., et al. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Talenta Untuk Kinerja Optimal (Cetakan Pertama).

Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Sulastri, L (2012). *Manajemen*. La Goods Publishing.

Yunus, A. T., & Rahmadani, N. F. (2022). *Kepuasan Kerja* (Amanda Bella, Ed.).

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.

Putri, A, Purwatiningsih, A., Zuhdi, Astiti,, Sholihin. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Tiga Cakrawala.

The Institute of Asset Management. (2024). Asset Management – an Anatomy.

Rachmawati, K. A., Farlis, F., Dina, F., Bisri, S. T., Idayati, F., Putri, E. D., et al. (2024). *Manajemen Konflik & Stres Kerja* Penerbit CV. Eureka Media Aksara (S. E., M. M., M. Si. Dr. Luhgiatno, Ed.; Cetakan Pertama). Eureka Media Aksara.

Persadha, P. (2024). *Mengelola Stres di Era Digital* (Fitrah Diahnatul Resti, Ed.; cetakan pertama). CISSReC - Yayasan Lembaga Riset Siber Indonesia

Firmansyah, W. (2023). *Job Demand Control & Employee Engagemnet Within Millennials* (Lisnawati, Ed.; Cetakan pertama). Penerbit Amerta Media.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.; Cetakan Ke-5). Alfabeta, cv I Hotline: 081.1213.9484. www.cvalfabeta.com

Noermijati. (2013). *Kajian tentang aktualisasi teori Herzberg, kepuasan kerja, dan kinerja spiritual manajer operasional*. UB Press.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Susanti, A. (2024). *Stres Kerja: Dampak, Penanganan, dan Strategi Adaptasi*. CV Garuda Mas Sejahtera.

Folkman, S & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company.

Ryan, R. & M Deci, E. L. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum Press.

Hanum, C., Rizan, W., Makhrus, I., Ghazali, F. M., Susita, D., Nurjanah, S., et al. (2024). *Stres Kerja* (Hanoum Chalida Farah, Ed.; cetakan pertama). Widina Media Utama. www.freepik.com

Demerouti, E & Bakker, A. B., (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Managerial Psychology*, *3*, 309–328.

Ghozali, I.. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (Tejokusumo Abadi, Ed.; cetakan 9). Undip.

Sugiyono. (2019). *7. Sugiyono - Kualitatif, Kuantitatif, R&D (2019)* (M. Dr.Ir.Sutopo.S.Pd, Ed.; Cetakan Ke-1). Alfabeta, cv | Hotline: 081.1213.9484.

Lesmana, G., & Elfrianto. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Tanjung Nur Bahdin, Ed.; cetakan pertama). UMSU PRESS.

Sahir, S.H (2021). *Metodologi Penelitian* (Koryati Try, Ed.; cetakan 1). Penerbit KBM Indonesia AnggotaIKAPI. www.penerbitbukumurah.com

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (revisi). Rineka Cipta.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7 ed.). Pearson Education.

Rangkuti, A. N. (2015). *Statistik untuk Penelitian Pendidikan*. Perdana Publishing, Medan.

Triton, P. B. (2005). *Riset Statistik Parametrik dengan SPSS for Windows*. Andi Offset.

Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola talenta untuk kinerja optimal*. PT Media Penerbit Indonesia.

Persadha, P. (2024). *Mengelola Stres di Era Digital* (Fitrah Diahnatul Resti, Ed.; cetakan pertama). CISSReC - Yayasan Lembaga Riset Siber Indonesia.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315.

Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja* (Edisi Revisi). Surakarta: Harapan Press.

ISSN : 3025-9495

Siregar, D. D. (2004). *Manajemen Aset: Strategi Penataan Konsep Pembangunan Berkelanjutan Secara Nasional dalam Konteks Kepala Daerah Sebagai CEO's pada Era Globalisasi dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Rachmawati, W. R., & Suhendi. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Dari teori ke praktik*. PT Penamuda Media.

Effendi, A. D., Ramdan, R. M., & Mas'ud, M. (2022**).** Determinasi persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Biensi Fesyenindo. *PANENGEN: Journal of Indigenous Knowledge, 1*(2), 1–5.