



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Wilmar Cahaya Indonesia

Dhorik Muhammad Raihan^{1*}, Lukman Hakim²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Correspondence: E-mail: b100220540@student.ums.ac.id¹, lh138@ums.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Wilmar Cahaya Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)*. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 154 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS melalui pengujian model pengukuran, model struktural, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kepuasan kerja. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan pengelolaan stres kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan lingkungan kerja, pengelolaan stres kerja, dan penguatan motivasi kerja.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 15 July 2026

First Revised 16 July 2026

Accepted 22 July 2026

First Available online 23 July 2026

Publication Date 23 July 2026

Keyword:

Kepuasan kerja; Lingkungan kerja; Motivasi kerja; SEM-PLS; Stres kerja.

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja merupakan aspek penting yang menentukan kualitas kinerja, produktivitas, dan keberlanjutan sumber daya manusia. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, seperti lingkungan kerja, motivasi, serta tingkat stres yang dialami karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang positif sehingga memengaruhi semangat serta produktivitas pegawai.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, motivasi, dan tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung mampu menciptakan suasana kerja positif yang berpengaruh pada semangat serta produktivitas karyawan. Putri et al (2025), menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kenyamanan bekerja, tetapi juga memperkuat komunikasi internal dan hubungan antar pegawai, sehingga berdampak pada meningkatnya rasa memiliki terhadap organisasi.

Selain lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menimbulkan stres yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Fatihin et al (2022), menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan positif dengan stres kerja, dan tingginya stres terbukti menurunkan tingkat kepuasan kerja. Bahkan, stres kerja berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja, sehingga tingkat stres menjadi faktor penentu besar kecilnya dampak beban kerja terhadap kepuasan karyawan.

Menurut dari penelitian (Yulianti et al., 2023) variabel stres kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Peningkatan motivasi dan kompensasi mampu meningkatkan kepuasan, namun stres kerja yang tinggi justru menurunkan motivasi serta berdampak negatif pada kinerja. Bahkan, stres kerja berperan sebagai variabel mediasi yang dapat memperlemah atau memperkuat pengaruh faktor lain terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja dan stres kerja juga memiliki keterkaitan langsung dengan loyalitas karyawan. Sebuah penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan dan mendorong loyalitas pegawai, sedangkan stres kerja yang baik dikelola dengan baik dapat menghasilkan penurunan motivasi dan performa (Pragusti & Hidayat, 2023). Oleh sebab itu, pengelolaan lingkungan kerja dan stres menjadi strategi utama dalam mempertahankan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) dan kinerja organisasi.

Penelitian terbaru oleh Wangi & Adnyani (2024), juga menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Sebaliknya tingkat stres yang tinggi dapat menghambat produktivitas serta mengurangi kepuasan kerja. Dengan demikian, pengendalian stres kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang baik menjadi kebutuhan penting bagi organisasi modern dalam upaya meningkatkan kesejahteraan serta kepuasan karyawan.

PT Wilmar Cahaya Indonesia Tbk (CEKA) adalah perusahaan Indonesia yang bergerak di bidang industri pengolahan minyak nabati dan lemak nabati spesialis untuk sektor makanan dan minuman, baik di pasar domestik maupun internasional. Perusahaan ini merupakan bagian dari Wilmar International Limited, salah satu konglomerat agribisnis terbesar di dunia,

sehingga CEKA memperoleh dukungan teknologi, jaringan distribusi, dan standar manajemen kualitas yang berlevel global.

Saat ini, PT Wilmar Cahaya Indonesia memproduksi berbagai minyak nabati dan minyak nabati spesialis, seperti minyak kelapa sawit, minyak kelapa, serta lemak khusus untuk industri pangan yang digunakan sebagai bahan baku makanan, minuman, kosmetik, dan farmasi. Lokasi pabrik utama perusahaan berada di Kawasan Industri Jababeka, Cikarang, Jawa Barat dan Pontianak, Kalimantan Barat, dengan kantor pusat yang juga bermarkas di Kawasan Industri Jababeka II, Bekasi, sehingga memudahkan distribusi ke pasar domestik maupun ekspor ke Asia dan kawasan lain (Setianingsih et al., 2023).

1.2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara fisik maupun nonfisik, sehingga berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan, motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif (Kurniawan & Purwanto, 2022). Menurut Simamora (2015, hlm. 312), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, tata ruang, serta kondisi psikologis yang mendukung produktivitas, sedangkan Dessler (2020, hlm. 521) menekankan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian dari lingkungan kerja yang efektif. Bangun (2012, hlm. 231) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan fisik, meliputi fasilitas, peralatan, kebersihan, ventilasi, suhu, dan keamanan, serta lingkungan nonfisik yang mencakup hubungan antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung fasilitas memadai terbukti meningkatkan efisiensi, kepuasan, motivasi, serta mengurangi stres kerja (Impiyaningsih, 2023). Selain itu, faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kelembapan, kebisingan, dekorasi ruang, komunikasi, dukungan rekan kerja dan manajemen, serta kebijakan organisasi yang adil turut memengaruhi kualitas lingkungan kerja dan produktivitas karyawan (Aslia, 2019; Danisa & Komari, 2023; Armansyah, 2024; Muthmainnah et al., 2025). Berdasarkan Putri et al. (2025) dan Kurniawan & Purwanto (2025), indikator lingkungan kerja meliputi fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, dukungan atasan, dan suasana kerja.

Stres Kerja

Person Environment Fit Theory menurut Edwards (1991) menjelaskan bahwa kecocokan antara individu dan lingkungan kerja menentukan respons psikologis serta perilaku karyawan, baik melalui *demand-abilities fit* maupun *needs-supplies fit*; kecocokan tersebut meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan ketidaksesuaian dapat memicu stres kerja. Stres kerja sendiri merupakan kondisi ketegangan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu, sehingga memengaruhi emosi, proses berpikir, kondisi fisik, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan (Fatiha & Mulyana, 2025; Dwiriansyah et al., 2022; Simamora, 2015; Dessler, 2020). Faktor penyebab stres kerja meliputi faktor individu seperti masalah keluarga, ekonomi, dan karakteristik kepribadian; faktor organisasi seperti beban kerja berlebih, konflik dan ketidakjelasan peran, serta kurangnya dukungan sosial; dan faktor lingkungan seperti perubahan ekonomi, politik, kemajuan teknologi, tekanan waktu, dan konflik tim (Maghfirah,

2023; Ritonga, 2022; Aslia, 2019; Firdaus et al., 2024). Indikator stres kerja menurut Fatihin et al. (2022) dan Dwiriansyah et al. (2022) meliputi tekanan kerja, konflik pekerjaan, kelelahan, dan beban psikologis.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Pangestu & Aryati (2024), motivasi kerja terdiri atas motivasi *intrinsik* dan *ekstrinsik*. Motivasi *intrinsik* berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan memperoleh kepuasan, pencapaian, tanggung jawab, serta pengembangan diri, sedangkan motivasi *ekstrinsik* dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kompensasi, bonus, penghargaan, fasilitas kerja, kepemimpinan yang suportif, dan kebijakan organisasi (Prabowo et al., 2024; Azis et al., 2025). Sejalan dengan itu, Simamora (2015, hlm. 456) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses pemberian dorongan agar karyawan bersedia bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi, sementara Dessler (2020, hlm. 377) menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik serta imbalan yang adil, dan Bangun (2012, hlm. 323) menegaskan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungan kerja serta pemenuhan berbagai kebutuhan karyawan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur menggunakan indikator motivasi *intrinsik*, motivasi *ekstrinsik*, semangat kerja, dan komitmen (Pangestu & Aryati, 2024).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul ketika berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan diri, mampu memenuhi harapan dan kebutuhan mereka sehingga meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja. Menurut Simamora (2015, hlm. 491), kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang tercermin dalam sikap dan perilaku kerja, sedangkan Dessler (2020, hlm. 405) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh tantangan pekerjaan, sistem penghargaan yang adil, dan kondisi kerja yang mendukung sehingga berkontribusi terhadap retensi karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, faktor intrinsik pekerjaan, faktor individual, faktor sosial, faktor psikologis, serta budaya dan kebijakan organisasi (Ogda et al., 2025; Widyakto et al., 2023; Marselina et al., 2024). Adapun indikator kepuasan kerja menurut Ogda et al. (2025) meliputi kepuasan tugas, kepuasan lingkungan kerja, hubungan kerja, dan pengembangan diri.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, antara lain aspek fisik seperti fasilitas, kebersihan, dan keselamatan; aspek psikososial yang meliputi iklim organisasi, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan; dan aspek organisasi seperti jam kerja dan fleksibilitas. Menurut pendapat Afiq et al (2024) Penelitian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan kenyamanan psikologis serta persepsi keadilan karyawan. Kondisi ini selanjutnya menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan, mengurangi ketegangan, meningkatkan keterikatan karyawan, dan memperkuat evaluasi positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Temuan ini sejalan dengan prinsip kebutuhan dasar dalam Job Characteristics Theory dan model Organizational Support,

yang menyatakan bahwa dukungan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan dan produktivitas organisasi.

H1: Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja

Menurut pendapat (Pratama & Sari, 2025) Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki individu, yang dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, berkurangnya komitmen organisasi, serta persepsi negatif terhadap pekerjaan. Kerangka teori Job Demands–Resources (JD-R) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi (job demands) akan menimbulkan tekanan psikologis (strain) yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbagai penelitian empiris, baik di sektor manufaktur maupun jasa di Indonesia maupun secara internasional, secara konsisten menemukan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan

H2: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Menurut pendapat Rinaldi & Riyanto (2021) Lingkungan kerja yang mendukung, yang meliputi dukungan dari atasan, fasilitas yang memadai, penghargaan, serta komunikasi yang efektif, berperan penting dalam memperkuat faktor-faktor motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik pada karyawan. Kondisi ini memberikan sinyal bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan, sehingga meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Berdasarkan teori Self-Determination, lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial akan meningkatkan motivasi internal secara signifikan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa memiliki kebebasan dalam menjalankan tugasnya, merasa kompeten dalam pekerjaannya, dan merasakan hubungan sosial yang positif di tempat kerja, motivasi intrinsik mereka akan tumbuh secara optimal.

Penelitian empiris di berbagai perusahaan di Indonesia, termasuk studi di RSU Menteng Mitra Afia, menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti berkontribusi pada peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya terhadap kinerja secara langsung relatif lebih kecil dibandingkan variabel lain seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja.

H3: Lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Stres kerja yang berlebihan dapat mengurangi semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, maupun konflik dalam pekerjaan sering kali

menyebabkan menurunnya motivasi kerja karena karyawan lebih fokus mengatasi tekanan dibandingkan mencapai target organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka motivasi kerja cenderung menurun. Sebaliknya, apabila tingkat stres dapat dikelola dengan baik, motivasi kerja akan tetap terjaga sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal.

H4: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan merasa pekerjaannya bermakna sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Dzulhaq dan Firdaus (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karena kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dapat terpenuhi

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika motivasi meningkat, karyawan akan lebih antusias dalam bekerja sehingga pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja diduga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

H6: Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi kerja sehingga berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila tingkat stres dapat dikelola dengan baik, motivasi kerja tetap terjaga dan kepuasan kerja akan meningkat. Dengan demikian, motivasi kerja diduga menjadi variabel yang memediasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

H7: Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)* untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel laten secara simultan dan sesuai untuk penelitian yang bertujuan menguji hipotesis (Sugiyono, 2023). Variabel penelitian terdiri atas lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang diukur berdasarkan indikator operasional masing-masing. Data yang digunakan merupakan

data primer yang diperoleh dari karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, serta didukung oleh observasi nonpartisipan dan dokumentasi perusahaan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan aktif PT. Wilmar Cahaya Indonesia, sedangkan sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria masa kerja minimal satu tahun, terlibat langsung dalam kegiatan operasional, dan bersedia menjadi responden. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS melalui pengujian kualitas instrumen, evaluasi model pengukuran dan model struktural, serta pengujian hipotesis dan analisis mediasi untuk memperoleh gambaran hubungan antarvariabel secara komprehensif (Putra & Suwandana, 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT Wilmar Cahaya Indonesia Tbk

PT Wilmar Cahaya Indonesia Tbk (kode saham: CEKA) merupakan objek penelitian yang bergerak di bidang pengolahan minyak dan lemak nabati, dengan produk utama berupa minyak kelapa sawit beserta turunannya untuk industri makanan, minuman, kosmetik, dan farmasi. Perusahaan didirikan pada tahun 1968 dengan nama CV Tjahaja Kalbar, kemudian berkembang menjadi PT Cahaya Kalbar Tbk, tercatat di Bursa Efek Indonesia sejak 1996, dan berganti nama menjadi PT Wilmar Cahaya Indonesia Tbk pada tahun 2013 setelah bergabung dengan Wilmar International Limited. Kantor pusat dan pabrik utama perusahaan berlokasi di Kawasan Industri Jababeka II, Cikarang, dengan pabrik di Pontianak serta kantor pemasaran di Jakarta (Setianingsih *et al.*, 2023). Struktur organisasi perusahaan terdiri atas Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, Direksi, Komite Audit, serta berbagai divisi fungsional, termasuk produksi, *quality control*, logistik, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia (*Human Resources Development/HRD*) yang berperan dalam pengelolaan kebijakan ketenagakerjaan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Keberagaman karakteristik pekerjaan pada setiap divisi menyebabkan variasi kondisi lingkungan kerja, tingkat stres kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, sehingga PT Wilmar Cahaya Indonesia Tbk dinilai relevan sebagai objek penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1. Berdasarkan tabel tersebut, responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja di PT. Wilmar Cahaya Indonesia. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai profil sampel penelitian yang digunakan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian (n = 154)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	97	63,0%
	Perempuan	57	37,0%
Usia	< 25 Tahun	16	10,4%
	25–30 Tahun	53	34,4%
	31–35 Tahun	43	27,9%
	> 35 Tahun	42	27,3%
Pendidikan Terakhir	SD/Sederajat	0	0,0%
	SMP/Sederajat	0	0,0%
	SMA/SMK	85	55,2%

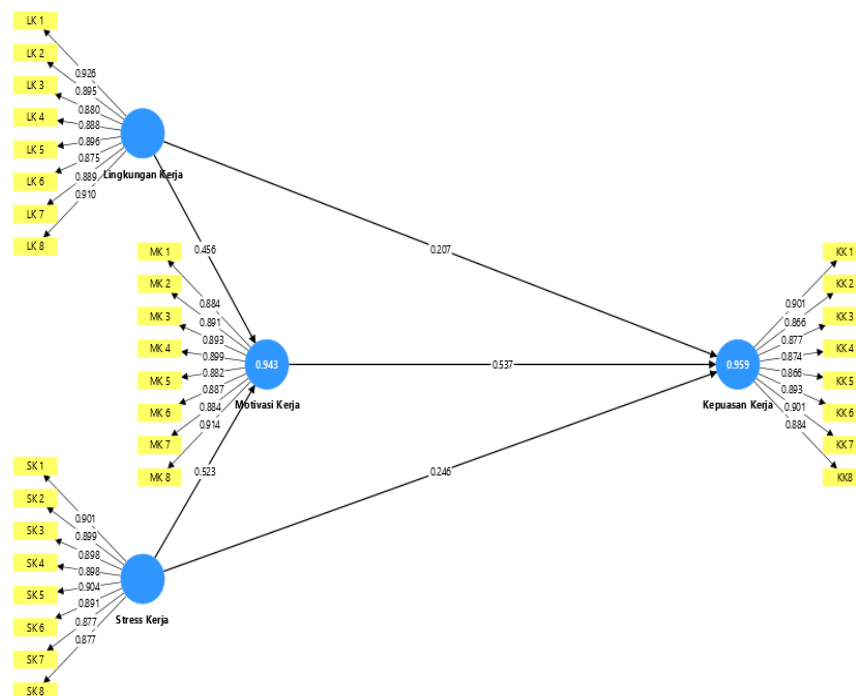
	D1	0	0,0%
Lama Bekerja	S1 atau lebih	69	44,8%
	1–3 Tahun	48	31,2%
	4–6 Tahun	48	31,2%
	7–10 Tahun	32	20,8%
	> 10 Tahun	26	16,9%

Berdasarkan Tabel 1, penelitian melibatkan 154 responden yang didominasi oleh karyawan laki-laki (63,0%), sedangkan responden perempuan sebesar 37,0%. Mayoritas responden berada pada rentang usia 25–30 tahun (34,4%), diikuti usia 31–35 tahun (27,9%) dan di atas 35 tahun (27,3%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada usia produktif. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK (55,2%), sementara 44,8% merupakan lulusan S1 atau lebih. Berdasarkan lama bekerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 1–3 tahun dan 4–6 tahun dengan proporsi yang sama, masing-masing sebesar 31,2%, diikuti masa kerja 7–10 tahun (20,8%) dan lebih dari 10 tahun (16,9%). Secara keseluruhan, karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang memadai dan dinilai representatif untuk memberikan informasi mengenai lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja di PT. Wilmar Cahaya Indonesia.

Hasil Analisis

Analisis Uji Instrumen (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran terdiri dari dua tahap yaitu uji validitas konvergen dan reliabilitas komposit. *Outer model* tertampil pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. *Outer Model*

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Pengujian validitas untuk indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstruktifnya. Pengukuran dengan indikator reflektif

menunjukkan perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk apabila indikator lain pada konstruk yang sama berubah. Validitas konvergen tercapai ketika indikator-indikator pada suatu kelompok saling berkorelasi tinggi dan memiliki skor loading yang cukup. Berikut tabel 2 hasil perhitungan validitas konvergen

Tabel 2. Convergent Validity

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
LK 1	0.926			
LK 2	0.895			
LK 3	0.88			
LK 4	0.888			
LK 5	0.896			
LK 6	0.875			
LK 7	0.889			
LK 8	0.91			
SK 1		0.901		
SK 2		0.899		
SK 3		0.898		
SK 4		0.898		
SK 5		0.904		
SK 6		0.891		
SK 7		0.877		
SK 8		0.877		
MK 1			0.884	
MK 2			0.891	
MK 3			0.893	
MK 4			0.899	
MK 5			0.882	
MK 6			0.887	
MK 7			0.884	
MK 8			0.914	
KK 1				0.901
KK 2				0.866
KK 3				0.877
KK 4				0.874
KK 5				0.866
KK 6				0.893
KK 7				0.901
KK8				0.884

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil uji *convergent validity* menggunakan SmartPLS, seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Pada variabel Lingkungan Kerja, nilai outer loading berkisar antara 0,875–0,926; variabel Stres Kerja berkisar antara 0,877–0,904; variabel Motivasi Kerja berkisar antara 0,882–0,914; dan variabel Kepuasan Kerja berkisar antara 0,866–0,901. Nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada indikator LK1 sebesar 0,926, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator KK2 dan KK5 sebesar 0,866. Meskipun demikian, seluruh nilai outer loading telah melebihi batas minimum sebesar 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator

mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik. Dengan demikian, seluruh indikator dalam model penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

VIF merupakan indikator yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas. Nilai VIF yang tinggi menunjukkan adanya multikolinearitas yang kuat. Sebagai aturan umum, jika nilai $VIF > 10$, maka ada indikasi multikolinearitas yang serius. Namun, beberapa peneliti menggunakan ambang batas yang lebih rendah yaitu 5. Berikut merupakan hasil pengujian multikolinearitas yang disajikan berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing indikator, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas	
	VIF
LK 1	5.503
LK 2	3.973
LK 3	3.532
LK 4	3.92
LK 5	4.411
LK 6	3.706
LK 7	4.062
LK 8	4.516
SK 1	4.275
SK 2	4.518
SK 3	4.239
SK 4	4.093
SK 5	4.705
SK 6	3.856
SK 7	3.7
SK 8	3.683
MK 1	3.629
MK 2	3.965
MK 3	4.015
MK 4	4.203
MK 5	3.735
MK 6	3.781
MK 7	3.788
MK 8	4.962
KK 1	4.125
KK 2	3.41
KK 3	3.591
KK 4	3.459
KK 5	3.262
KK 6	4.02
KK 7	4.306

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF), diketahui bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai VIF di bawah 5,00 sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al. (2022). Nilai VIF pada indikator penelitian berada pada rentang 3,262 hingga 5,503. Nilai VIF tertinggi terdapat pada indikator LK1 sebesar 5,503, sedangkan nilai VIF terendah terdapat pada indikator KK5 sebesar 3,262. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh indikator tidak mengalami masalah multikolinearitas,

namun indikator LK1 memiliki nilai VIF yang sedikit melebihi batas yang direkomendasikan. Meskipun demikian, selisih nilai tersebut relatif kecil sehingga secara umum model masih dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya dengan mempertimbangkan hasil evaluasi outer model secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan pengukuran pengamatan nilai *Composite Reliability*. Dalam kutipan Rahmawati et al. (2022) mengatakan bahwa alat ukur dianggap reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,70. Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 4 berikut.

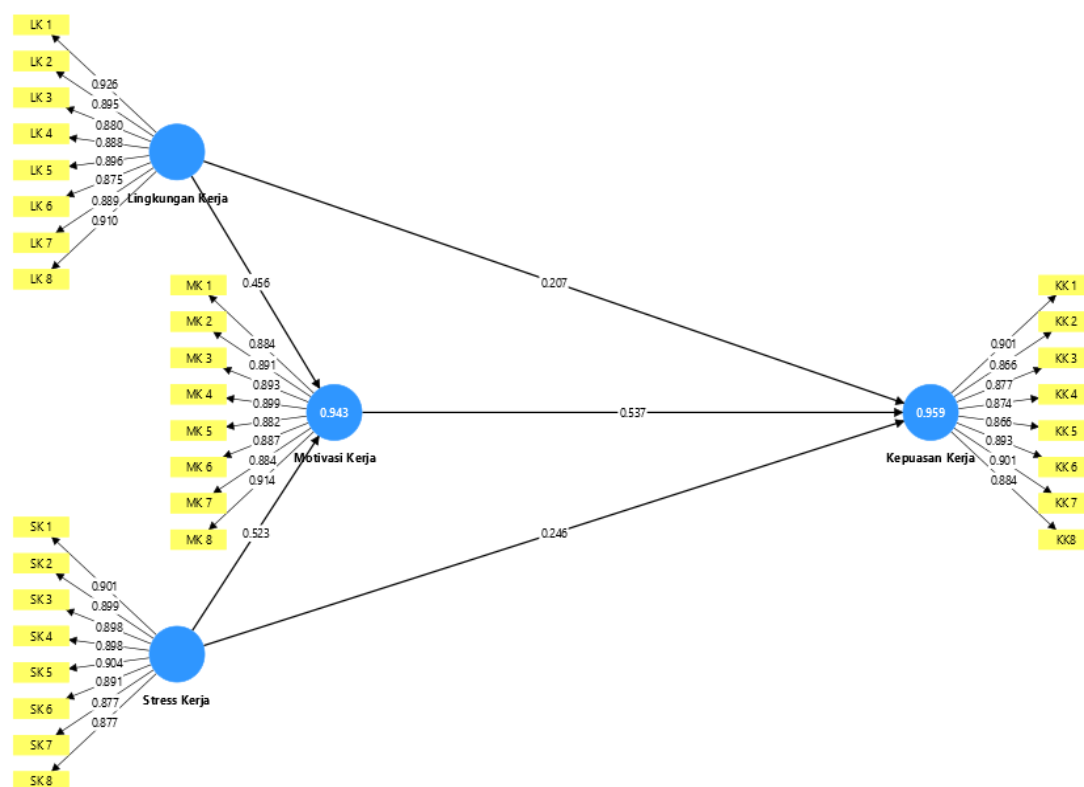
Tabel 4. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Kepuasan Kerja	0.959	0.966
Lingkungan Kerja	0.964	0.97
Motivasi Kerja	0.963	0.969
Stress Kerja	0.964	0.969

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,959, Lingkungan Kerja sebesar 0,964, Motivasi Kerja sebesar 0,963, dan Stres Kerja sebesar 0,964. Sementara itu, nilai *Composite Reliability* masing-masing variabel adalah 0,966 untuk Kepuasan Kerja, 0,970 untuk Lingkungan Kerja, 0,969 untuk Motivasi Kerja, dan 0,969 untuk Stres Kerja. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* berada di atas batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh indikator pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut karena mampu mengukur konstruk penelitian secara konsisten.

Evaluasi *Inner Model*

Evaluasi model struktural pada SEM dengan PLS dilakukan dengan melakukan uji *R-squared* (R^2) dan uji signifikansi melalui etimasi. *Inner model* tertampil pada gambar 2 berikut :



Gambar 2. Inner Model

Pengujian R²

Pengujian R² digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen pada suatu penelitian. Hasil pengujian nilai R-square (R²) dan adjusted R-square pada model penelitian disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Pengujian R²

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.959	0.959
Motivasi Kerja	0.943	0.942

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²), variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai R² sebesar 0,959, yang berarti sebesar 95,9% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 4,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai R² sebesar 0,943, yang menunjukkan bahwa 94,3% variasi Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang memengaruhinya dalam model, sedangkan 5,7% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang kuat dalam menjelaskan variasi pada variabel endogen, sehingga variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan penjelasan yang baik terhadap perubahan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

Predictive Relevance (Q²)

Suatu model dinyatakan memiliki kemampuan prediktif yang baik apabila nilai *Q-Square* yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Pada penelitian ini dilakukan melalui prosedur

blindfolding menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Perhitungan nilai *Q-Square* dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Predictive Relevance (Q^2)

	$Q^2_{predict}$	RMSE	MAE
Motivasi Kerja	0.944	0.246	0.182
Kepuasan Kerja	0.944	0.245	0.196

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil uji *predictive relevance*, variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki nilai Q^2 masing-masing sebesar 0,246 dan 0,245, yang menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik. Selain itu, nilai *effect size* (q^2) sebesar 0,182 dan 0,196 termasuk dalam kategori pengaruh sedang, sehingga model dinilai memiliki relevansi prediktif yang memadai dalam menjelaskan variabel endogen.

Uji Effect Size (F^2)

Nilai effect size (F^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian, dengan hasil pengujiannya disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Uji Effect Size (F^2)

	Lingkungan Kerja	Stress Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja			0.239	0.056
Stress Kerja			0.314	0.403
Motivasi Kerja				0.074
Kepuasan Kerja				

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil uji *effect size* f^2 , pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja memperoleh nilai sebesar 0,239 yang termasuk dalam kategori sedang, sedangkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memperoleh nilai sebesar 0,056 yang termasuk dalam kategori kecil. Selanjutnya, pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai sebesar 0,314 yang termasuk dalam kategori besar, dan pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja memperoleh nilai sebesar 0,403 yang juga termasuk dalam kategori besar. Sementara itu, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0,074 yang termasuk dalam kategori kecil. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dibandingkan dengan Lingkungan Kerja maupun Motivasi Kerja, sehingga variabel Stres Kerja memiliki kontribusi yang paling dominan dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5%. Jika nilai *P-value* < *alpha* 5%, H_0 ditolak dan H_a diterima dan disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen sehingga diperoleh pengaruh variabel independen.

Path Coefficient

Hasil pengujian hubungan antarvariabel dalam model struktural berdasarkan nilai path coefficient disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Path Coefficient

	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	H1	0.207	3.201	0.001
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	H2	0.246	3.515	0.000
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	H3	0.456	5.109	0.000
Stress Kerja -> Motivasi Kerja	H4	0.523	6.049	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	H5	0.537	7.917	0.000

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient*, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima karena menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antarvariabel. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, sehingga kondisi kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi karyawan. Stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta motivasi kerja sesuai dengan arah hubungan yang ditunjukkan oleh hasil analisis. Di sisi lain, motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia.

Uji Pengaruh Mediasi (*Indirect Effect*)

Uji mediasi dilakukan menggunakan pendekatan *bootstrapping* pada Partial Least Squares Structural Equation Modeling untuk melihat pengaruh tidak langsung antar variabel. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung memiliki nilai P-values kurang dari 0,05, sehingga dinyatakan signifikan. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 9 sebagai berikut.

Tabel 9. Indirect Effect

	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	H6	0.245	4.624	0.000
Stress Kerja -> Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	H7	0.281	4.57	0.000

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil analisis *indirect effect*, hipotesis H6 dan H7 diterima karena menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,245, sedangkan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,281, dengan kedua jalur menunjukkan nilai signifikansi (*p-value* < 0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja maupun stres kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan stres kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H1)

Analisis *path coefficient* menunjukkan bahwa bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar 3,201 dan p-value sebesar 0,001, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut mendorong munculnya perasaan puas terhadap pekerjaan karena kebutuhan fisik maupun psikologis karyawan dapat terpenuhi selama bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vannes & Widjaja, (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, semangat kerja, serta hubungan yang baik antarpegawai sehingga kepuasan kerja semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung oleh fasilitas kerja yang memadai agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H2)

Analisis *path coefficient* menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar 3,515 dan p-value sebesar 0,000, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sesuai dengan arah hubungan yang dihasilkan dalam model penelitian. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat stress kerja yang dialami karyawan masih berada pada tingkat yang dapat dikelola sehingga tidak menghambat kepuasan kerja, bahkan dapat menjadi tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lie & Yanuar, (2024) yang menyatakan bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengelolaan stress kerja yang baik akan membantu karyawan tetap merasa nyaman dalam bekerja dan mempertahankan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola tingkat stress kerja melalui pembagian tugas yang proporsional, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari pimpinan agar stress kerja tidak berkembang menjadi tekanan yang merugikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja (H3)

Analisis *path coefficient* menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar 5,109 dan p-value sebesar 0,000, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dzulhaq & Firdaus, (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian

tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat kerja, rasa nyaman, serta dorongan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga kualitas lingkungan kerja agar motivasi kerja karyawan tetap tinggi.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja (H4)

Analisis *path coefficient* menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar 6,049 dan p-value sebesar 0,000, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sesuai dengan arah hubungan yang dihasilkan dalam model penelitian. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dirasakan responden masih berada pada tingkat yang dapat dikelola sehingga mampu menjadi tantangan yang mendorong peningkatan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Kartika Dewi (2024) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik responden dan kondisi lingkungan kerja pada objek penelitian, di mana stress yang dialami masih tergolong sebagai tantangan kerja yang mampu meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H5)

Analisis *path coefficient* menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar 7,917 dan p-value sebesar 0,000, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih antusias dalam menyelesaikan tugas, memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, serta merasa bangga atas hasil kerja yang dicapai sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kosidin & Widjaja, (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal, mencapai target organisasi, serta memperoleh kepuasan dari hasil kerja yang telah dicapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan dari pimpinan agar kepuasan kerja karyawan terus meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja (H6)

Analisis *path coefficient* menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,245, nilai t-statistic sebesar 4,624, dan p-value sebesar 0,000, sehingga hipotesis keenam diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lie & Yanuar, (2024) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan

kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan dukungan kepada karyawan agar motivasi kerja tetap terjaga dan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja (H7)

Analisis *path coefficient* menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,281, nilai t-statistic sebesar 4,570, dan p-value sebesar 0,000, sehingga hipotesis ketujuh diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, tingkat stress kerja yang masih dapat dikelola mampu mendorong motivasi kerja karyawan sehingga memberikan dampak terhadap meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ni Made Galih Sekar Wangi & I Gusti Ayu Dewi Adnyani, (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengelolaan stress kerja yang baik dapat mempertahankan motivasi kerja sehingga kepuasan kerja tetap terjaga. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola stress kerja secara efektif melalui pembagian beban kerja yang proporsional, komunikasi yang baik, serta dukungan organisasi agar motivasi dan kepuasan kerja karyawan tetap optimal.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Wilmar Cahaya Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, disertai pengelolaan stres kerja yang baik, dapat meningkatkan motivasi sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan data *self-report* melalui kuesioner, menerapkan desain *cross-sectional*, serta hanya dilakukan pada satu perusahaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan melakukan evaluasi terhadap kondisi kerja serta tingkat stres karyawan secara berkala, sedangkan penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, desain longitudinal, dan objek penelitian yang lebih luas agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

5. REFERENCES

- Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Aslia, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3, 66–90. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Azis, A. Y. M., Khairuddin, I., Putra, D. A., Junaidi, A., & Arief, S. B. (2025). Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 2(3), 215–222. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v2i3.661>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiaji, W. (2013). SKALA PENGUKURAN DAN JUMLAH RESPON SKALA LIKERT. *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan Desember*, 2(2), 127–133. <http://umbidharma.org/jipp>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *MBIG : Management Business Innovation Conference*, 989–1001.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson.
- Dwiriansyah, M. S., Meutia, & Heriani. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA UNIT LAYANAN PENGADAAN BARANG DAN JASA LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA. *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 516–524.
- Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(2 SE-Articles), 18. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.252>
- Farhansyah, I., & Sitepu, A. S. (2025). STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DIPENGARUHI BERPIKIR POSITIF SERTA KEPUASAN KERJA. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(2), 2884–2899. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1712>
- Fatiha, S. S., & Mulyana. (2025). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI AREA SEMARANG KOTA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 14(03), 1438–1453.
- Fatihin, M. K., Nurmayanti, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *JiIP : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, (10), 4034–4039. <http://Jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Firdaus, F., Soekiman, A., & Hidayat, F. (2024). Faktor-Faktor Penyebab, Tingkat Stres Kerja, dan Dampak Stres Kerja pada Tenaga Ahli Proyek Konstruksi. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah*

- Gayatri, N. M. T. D., Kusuma, I. G. E. T., & Permadi, I. K. O. (2025). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sari Wisata Budaya. *Values*, 6(1), 138–147.
- Gultom, P., Sipayung, A. B. R., & Hasibuan, G. A. A. (2024). The Effect of Work Discipline, Motivation, and Work Stress on Employee Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 12(5), 669–676. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v12i5.2848>
- Halim, M., & Winoto TJ, H. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 23223–23232.
- Idrus, M. I., Idrus, M. I., & Ismail, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(2), 76–82.
- Impiyaningsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 103–117. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.602>
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(04).
- Kosidin, N. A., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 06(02), 438–445.
- Lie, C. A., & Yanuar. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(4), 891–900.
- Low, M. P., Cham, T. H., & Gao, Z. (2024). QUANTIFYING EMPLOYEE WELL-BEING AS THE MEDIATOR BETWEEN EMPLOYEE-CENTRED CSR AND ORGANISATIONAL RESILIENCE: A MODEL COMPARISON APPROACH. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 8(2). [https://doi.org/10.47263/JASEM.8\(2\)03](https://doi.org/10.47263/JASEM.8(2)03)
- Maghfirah, N. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN. In *Jurnal Doktor Manajemen* (Vol. 6, Number 2).
- Mahendra, F. J., & Wajdi, F. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI. https://eprints.ums.ac.id/115588/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Marselina, R. D., Mariah, S., Elsa, S., Alfandi, R., & Marlina, R. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dalam Konteks Hubungan Industrial Pada Perusahaan PT Ajutex 155. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 113–122.
- Muthmainnah, H., Sobandi, A., & Askolani. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON-FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMK MERDEKA KOTA BANDUNG. *Costing : Journal of Economic, Business, and Accounting*, 8(6), 4061–4079.

- Ningrum, A. C., & Munawaroh. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3434>
- Nuraida, F., & Nurani, N. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di PT Banshu Electric Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(4), 7902–7918. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ni Made Galih Sekar Wangi, & I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2024). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2 SE-Articles), 170–186. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i2.2423>
- Ogda, Y., Sudarijati, S., & Ismartaya, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7), 845–856. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4281>
- Pangestu, G. S., & Aryati, A. S. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 366–376. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.03>
- Prabowo, B., Samsudin, A., Abyansah, M. I., Fajar, M. A., Sakinah, E. A., & Tandiyuk, J. (2024). Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Septeber*, 10(18), 323–328. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13881970>
- Pragusti, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan. *JiIP : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2580–2586. <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Pratama, A., & Sari, P. A. (2025). WORK STRESS AND TURNOVER INTENTION: THE MEDIATING ROLE OF BURNOUT IN AN AGRIBUSINESS CASE STUDY USING THE JD-R MODEL. *Journal of Business and Management Inaba E-ISSN*, 4(1), 35–54.
- Priyadi, K. M. M., & Endratno, H. (2025). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kuliner di Purwokerto. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 8(2), 734–748.
- Putra, K. G. S. D. P., & Suwandana, I. G. M. (2023). THE EFFECT OF WORK STRESS ON JOB SATISFACTION WITH WORK MOTIVATION AS A MEDIATING VARIABLE. *Jurnal Impresi Indonesia*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.58344/jii.v3i1.4504>
- Putri, M., Anindita, P., & Safa, N. N. (2025). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Lingkungan Kantor. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(3), 45–54.
- Rahayu, I. S. T., & Herachwati, N. (2025). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK BRI CABANG RAJAWALI SURABAYA. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(3), 2968–2984. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1701>
- Rauziqmi, R., Absah, Y., & Matondang, R. (2025). The Influence of Work Stress and Physical Work Environment on Employee Performance Through Work Motivation Among

Marketing Employees at Bank Syariah Indonesia Tapaktuan. *Journal of Business Management*, 3(1), 132–138. <https://doi.org/10.47134/jobm.v3i1.163>

Ritonga, S. R. (2022). *FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. LNK CABANG STABAT*. Universitas Medan Area.

PT Wilmar Cahaya Indonesia Tbk. (2025). *Laporan Keuangan PT Wilmar Cahaya Indonesia Tbk Tanggal 31 Desember 2024*. Bursa Efek Indonesia.

Salsabila, F. Z., & Ekowati, V. M. (2024). MENGUNGKAP PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN: MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATOR. *Costing : Journal of Economic, Business, and Accounting*, 7(6), 7337–7344.

Setianingsih, A., Jusmani, & Sudiyanto, T. (2023). Analisis Biaya Produksi Pada PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *3Co-Fin*, 5(3), 194–203. <https://doi.org/10.32877/ef>

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinulingga, M. S. B., & Kasmiruddin. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Penjualan (Studi Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru). *ECo-Buss*, 7(1), 170.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (5th ed.). Alfabeta.

Syahidah, N. F. N., Maulina, R. A., Nurfadilah, T., & Purwanti, L. (2024). Hubungan Antara Stress Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT X Divisi Produksi. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1), 148–157. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v3i1.1298>

Vannes, V., & Widjaja, O. H. (2024). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alamsegar Jaya*. 06(01).

Wahyuni, N. K. S., & Dewi, I. G. A. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(2), 337–356. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i02.p09>

Wahyuningsih, & Fii Ahsani, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi(Survei pada Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk.). *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 857–878. <https://doi.org/10.62710/7amq3y40>

Wangi, N. M. G. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2024). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bebek Uma Sari Resto Singpadu, Gianyar. *Jurnal Ekonomika*45, 11(2), 170–186.

Wibawa, T. (2022). *PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA AGENT CALL CENTER J&T PERUSAHAAN VADS INDONESIA*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Widyakto, A., Nurrohmah, N., Triyani, D., & Prapti, R. L. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (MAKSIMUM 25 KATA). *Edunomika*, 08(01), 1–20.

Yulianti, R., Pujiastuti, E. T., Sukardi, & Kusmara, A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I CIPINANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(2), 1–12.