

## ***The Effect Of Work Stress And Work Motivation On Organizational Commitment Mediated By Job Satisfaction Among Employees Of PT. Asia Paramita Indah Tbk Mandom In Surakarta***

### **Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Asia Paramita Indah Tbk. Mandom Di Surakarta**

Luthfan Naufal Ghozali<sup>1</sup>, Jati Waskito<sup>2\*</sup>

Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>1,2</sup>

[b100220122@student.ums.ac.id](mailto:b100220122@student.ums.ac.id)<sup>1</sup>, [jw271@ums.ac.id](mailto:jw271@ums.ac.id)<sup>2\*</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*Focused on PT. Asia Paramita Indah Tbk. Mandom employees in Surakarta, this research explores the impact of work stress and motivation on organizational commitment, mediated by job satisfaction. It underscores job satisfaction's pivotal role in employee allegiance, amid the effects of stress dynamics and motivational drivers on psychological health and output. The methodology involved surveying 101 respondents via simple random sampling and questionnaires, with PLS-based hypothesis analysis performed in SmartPLS 4. Variables under study: job stress, work motivation, job satisfaction, and organizational commitment. The analysis found work motivation to have a positive, significant influence on job satisfaction, matched by job stress's positive, significant effect. Job satisfaction, however, did not significantly affect organizational commitment. Neither work motivation nor job stress showed direct significant influences on organizational commitment. Job satisfaction thus fails to mediate these relationships effectively. Implications urge a balanced corporate strategy integrating stress management, motivation initiatives, and supplementary variables to elevate loyalty and satisfaction levels.*

**Keywords:** *Work Stress, Work Motivation, Job satisfaction, Organizational commitment*

#### **ABSTRAK**

Penelitian dimaksudkan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Asia Paramita Indah Tbk. Mandom di Surakarta. Studi didasarkan pada pentingnya peran kepuasan kerja dalam membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, serta adanya dinamika tekanan kerja dan motivasi yang memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja karyawan. Metode survei dengan teknik kuesioner diaplikasikan pada 101 responden yang dipilih melalui simple random sampling, sementara pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis PLS melalui SmartPLS 4. Variabel yang diobservasi mencakup stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Temuan menginformasikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, motivasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasional. Temuan mengonfirmasi kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan antara variabel independen terhadap komitmen organisasional secara optimal. Implikasi penelitian ini mengarahkan perusahaan untuk mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup manajemen stres, dorongan motivasi, serta identifikasi variabel komplementer untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

#### **1. Pendahuluan**

Elemen kepuasan kerja krusial bagi karyawan maupun perusahaan, mengingat penilaian kepuasan terhadap atasan dan tanggung jawab kerja tercermin secara jelas dalam

kemajuan performa yang kontinu. Rasa puas terhadap aktivitas kerja mampu menghasilkan kebahagiaan dan peningkatan ketekunan kerja, disebabkan oleh kepuasan internal individu. Kontrasnya, ketidakpuasan terhadap organisasi memunculkan ketidaknyamanan dan kurangnya motivasi kerja. Akibatnya, rasa puas dan kegembiraan terkait langsung dengan perbaikan maupun penurunan kinerja individu pekerja (Bhastary, 2020).

Konsep kepuasan kerja mencakup spektrum afektif yang dirasakan karyawan ketika melakukan evaluasi internal terhadap berbagai dimensi pekerjaan mereka. Sebagai langkah awal, kepuasan kerja mendahului pembentukan komitmen organisasional pada karyawan. Kepuasan kerja menjadi indikator perasaan subjektif terhadap tanggung jawab kerja, di mana kepuasan mendorong komitmen yang lebih tinggi terhadap institusi organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi dan komitmen organisasional mengekspresikan keinginan kuat untuk bertahan serta kebanggaan atas afiliasi organisasinya. Kepuasan kerja menjadi prediktor primer komitmen terhadap organisasi (Permatasari & Rahyuda, 2020)

Mangkunegara, (2017) berpendapat bahwasanya kepuasan kerja melibatkan persepsi afektif dukungan atau penolakan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja. Terdapat dua aspek kunci yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yakni:

1. Aspek pribadi pekerja mencakup kecerdasan (IQ), bakat khusus, umur, jenis kelamin, kebugaran fisik, tingkat pendidikan, durasi pengalaman profesional, masa kerja total, karakteristik kepribadian, kondisi emosional, gaya berpikir, persepsi individu, dan sikap profesional kerja.
2. Aspek kerja meliputi karakter pekerjaan, desain struktur organisasi, jenjang golongan, status kedudukan, efektivitas pengawasan, jaminan asuransi finansial, prospek promosi posisi, interaksi sosial karyawan, dan pola relasi kerja (Bhastary, 2020).

Organisasi secara konvensional berpendapat bahwa pencapaian keunggulan memerlukan usaha maksimalisasi kinerja individu, pasalnya kinerja individu esensial mempengaruhi kinerja kelompok dan pada akhirnya performa organisasi secara holistik. Sumber daya manusia memainkan posisi utama dalam aktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sarana fisik dan dana yang berlebihan tidak cukup bagi organisasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik tanpa sumber daya manusia yang *reliable*. Pengamatan demikian menegaskan bahwa sumber daya manusia adalah elemen inti yang perlu pengawasan dan pengelolaan yang cermat (Risambessy et al., 2022).

Arus evolusi era yang rapid, bersamaan dengan tekanan persaingan ketat dan ketidakpastian yang tinggi, menghasilkan ekspektasi kerja yang kompleks bagi karyawan dalam habitat kerjanya. Ekspektasi berlebihan dari organisasi tersebut berpotensi memicu munculnya tekanan psikologis khusus bagi karyawan. Tekanan yang berkembang dan dibiarkan berlangsung lama akan menghasilkan kecemasan pada karyawan. Implikasi yang timbul dari pengalaman kecemasan berulang karyawan, secara khusus, diidentifikasi sebagai stres (Makkira et al., 2022).

Kehidupan secara fundamental menampilkan stres sebagai faktor yang susah dihindarkan. Masalah stres kerja di korporasi bersifat serius dan mendesak untuk diatasi, mengingat dampak merugikannya terhadap institusi. Stres kerja muncul sebagai konsekuensi dari perilaku dan situasi kontekstual yang menimbulkan tuntutan fisik serta mental berlebihan pada seseorang (Sunnyoto, 2015). Stres kerja yang dirasakan karyawan berpotensi menimbulkan implikasi positif maupun negatif, bergantung pada skala tekanan yang dialami individu (Santoso & Rijanti, 2022).

Pendapat Dermawan (Lustri & Siagin, 2017) motivasi dikonseptualisasikan sebagai kekuatan internal atau impuls dalam diri manusia yang memicu, mengarahkan, serta menyusun perilaku. Sehingga, motivasi dapat disimpulkan sebagai keadaan yang merangsang atau menjadi pendorong bagi individu untuk melakukan aktivitas secara sadar guna meningkatkan performa kerja. Motivasi yang optimal menciptakan semangat dan kepuasan

pada pegawai dalam menekuni pekerjaan, sehingga dorongan kerja yang semakin kuat berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Adinda et al., 2023).

Pendirian PT Mandom Indonesia Tbk berupa kemitraan antara Mandom Corporation Jepang dan PT The City Factory, awalnya dikenal sebagai PT Tancho Indonesia hingga perubahan nama pada 2001. Bisnis perseroan diluncurkan pada 1971 dengan penawaran produk perawatan rambut, kemudian diversifikasi ke wewangian dan kosmetik, didukung merek andalan Gatsby, Pixy, serta Puchelle. Perseroan juga memformulasi beragam produk dengan merek Tancho, Mandom, Spalding, Lovillea, Mirantone, dan varian khusus ekspor. Pasar lokal diperluas ekspor ke UEA, Jepang, India, Malaysia, Thailand, dan negara lain. Re-ekspor melalui UEA mencapai Afrika, Timur Tengah, Eropa Timur, serta wilayah tambahan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Stres kerja

Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi penyesuaian diri yang dilakukan individu terhadap kondisi eksternal yang berpotensi menimbulkan gangguan fisik, mental, maupun perilaku dalam diri anggota organisasi. Dengan kata lain, stres kerja merupakan bentuk tanggapan seseorang terhadap tekanan lingkungan yang dirasa mengganggu keseimbangan pribadi maupun profesionalnya (Pendidikan & Perkantoran, 2022). Pandangan Handoko (2001) menguraikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berdampak pada ranah emosional, pola kognitif, dan status fisik-mental. Artinya, stres melampaui efek tubuh, secara substansial memengaruhi interpretasi dan penanganan situasi oleh individu di tempat kerja.

### Motivasi kerja

Pamela dan Oloko (2015) menyatakan bahwa motivasi memegang peran penting sebagai fondasi utama dalam menjaga keberlangsungan operasional organisasi. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mampu mempertahankan kinerja pegawai serta membantu organisasi tetap bertahan dan berkembang di tengah tantangan yang dihadapi. Motivasi mencakup upaya untuk memberikan arahan yang jelas, menyediakan sumber daya yang memadai, melalui penghargaan yang setara dan memadai untuk karyawan, mereka akan termotivasi serta berkomitmen memenuhi standar harapan perusahaan (Harland Goni, 2021).

### Komitmen organisasional

Komitmen organisasional melibatkan integrasi psikologis di mana karyawan merasakan hubungan fungsional dan emosional yang kokoh dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen superior mendukung visi dan nilai institusi, serta menunjukkan keinginan kuat untuk keanggotaan berkelanjutan (Averina & Widagda, 2021). Menurut Darmawan (2013:148), komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi utama. Pertama, komitmen efektif (*affective commitment*), yaitu sejauh mana seorang karyawan merasa memiliki keterikatan emosional dan keterlibatan dalam organisasi. Kedua, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu pertimbangan rasional yang didasarkan pada konsekuensi atau biaya yang mungkin timbul jika seseorang memutuskan untuk keluar dari organisasi. Ketiga, komitmen normatif (*normative commitment*), yakni rasa kewajiban moral atau psikologis yang membuat seseorang merasa harus tetap menjadi bagian dari organisasi (Bogar et al., 2021).

### Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merujuk pada tingkatan rasa senang dan pemenuhan yang diperoleh seseorang dari tanggung jawab serta aktivitasnya di organisasi. Kepuasan ini muncul ketika individu merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan berbagai aspek dari kondisi pekerjaan di lingkungan kerjanya. Kepuasan dalam bekerja sering kali mencerminkan

antusiasme serta kinerja optimal dengan rasa senang, atau hubungan emosional positif-negatif terhadap profesi seseorang (Prasetyo & Waskito, 2023). Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis seseorang yang dipengaruhi oleh persepsi dan pengalaman terhadap situasi kerja yang dihadapinya di dalam organisasi (Andayani, 2020).

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional**

Pembentukan stres tidak terjadi secara spontan, melainkan diawali oleh sejumlah pemicu atau situasi yang memodulasi kondisi psikis. Situasi tersebut sering kali tidak dapat dikendalikan atau dihadapi oleh individu, sehingga menimbulkan beban psikologis dan berdampak pada kesejahteraan jiwanya (Indrayana et al., 2024). Melalui komitmen organisasi yang tinggi, perusahaan dapat menurunkan risiko kehilangan talenta sekaligus membangun fondasi hubungan kerja yang lebih solid dan permanen. Hal ini menjadi krusial bagi organisasi karena mempertahankan karyawan yang berpengalaman dapat memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan (Rifki, 2025).

**H1: stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Asia Paramita Indah Tbk. Mandom di Surakarta.**

#### **2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional**

Motivasi kerja merepresentasikan energi internal yang mengarahkan perilaku individu menuju tingkat produktivitas yang maksimal guna menyelaraskan kinerja dengan visi perusahaan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai akumulasi energi atau pendorong, baik dari faktor pribadi maupun lingkungan kerja, yang memengaruhi endeavor, intensitas usaha, serta keteguhan dalam pelaksanaan tugas (Adinda et al., 2023). Komitmen yang kuat terhadap organisasi memberikan pengaruh positif yang besar terhadap peningkatan kinerja. Individu pekerja dengan keterikatan emosional serta tanggung jawab moral pada organisasi condong menjalankan tugas secara fokus, berkomitmen total, dan menampilkan inisiatif ekstra di luar tanggung jawab primer (Rifki, 2025).

**H2: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Asia Paramita Indah Tbk. Mandom di Surakarta.**

#### **3. Stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

Stres dikonseptualisasikan sebagai kondisi ketegangan yang mengganggu afeksi, pola pikir, dan kesejahteraan fisiologis-psikologis. Stres berlebih menghambat kemampuan adaptasi individu terhadap dinamika lingkungan. Akibatnya, pelaksanaan tugas menjadi terhambat dan pada akhirnya berdampak pada penurunan prestasi kerja (Rifki, 2025). Kepuasan kerja merujuk pada kondisi psikis yang membuat seseorang menyukai dan puas dengan pekerjaannya. Perasaan senang tersebut muncul karena individu merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Motivasi & Kerja, 2021).

**H3: stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asia Paramita Indah Tbk. Mandom di Surakarta.**

#### **4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

Motivasi merujuk pada stimulus atau alasan dasar yang memicu aksi individu. Tingkat motivasi tinggi terlihat pada dorongan teguh untuk mencapai target serta kesungguhan dalam menekuni aktivitas kerja (Issn et al., 2022). Tingginya derajat kepuasan kerja mendorong munculnya respons afektif di mana karyawan memandang rutinitas pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang secara emosional menyenangkan. Ketika kepuasan tersebut terwujud, loyalitas pada perusahaan semakin kokoh, disertai peningkatan antusiasme dan etika kerja dalam tanggung jawab serta tugasnya (Kepemimpinan & Dan, 2021).

**H4: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asia Paramita Indah Tbk. Mandom di Surakarta.**

## 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan pekerjaan. Fenomena ini diwujudkan melalui dimensi seperti insiden kecelakaan kerja, tingkat attendance atau absensi, etos kerja, serta fluktuasi tenaga kerja (Febriyanti et al., 2022). Karyawan yang terikat kuat pada organisasi menampilkan karakteristik kontras dengan yang minim ikatan, terobservasi dari tingkat kehadiran/ketidakhadiran. Pekerja berkomitmen tidak cenderung resign atau cari opsi karir, dengan semangat dan keseriusan memajukan kelancaran Perusahaan (Felicia, 2024).

**H5: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Asia Paramitha Indah Tbk. Mandom di Surakarta**

## 6. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional

Kepuasan yakni perasaan senang, suka, atau bahagia terhadap suatu hal. Seorang karyawan merasa puas terhadap perusahaan apabila menerima imbalan yang layak atau ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan harapannya (Stress et al., 2021). Komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dengan tempat kerjanya. Hal ini mencerminkan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut serta memberikan kontribusi bagi keberhasilannya. Karyawan yang berkomitmen menampilkan kesetiaan dengan menyumbangkan usaha dan ide-ide yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Maulidiyah et al., 2024).

**H6: kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Asia Paramita Indah Tbk. Mandom di Surakarta.**

## 7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional

Evaluasi afektif yang mendasari kepuasan kerja dapat diobservasi melalui cara karyawan memanifestasikan sikap proaktif saat berhadapan dengan kompleksitas dan rintangan di lingkungan kerja. Karyawan dengan ketidakpuasan kerja condong gagal dalam pemenuhan psikis, yang mengakibatkan perilaku maladaptif dan frustrasi. Sebaliknya, yang puas menampilkan kinerja lebih baik, vitalitas, proaktivitas, serta prestasi superior ketimbang yang tidak puas (Octavianti & Hamni, 2022). Motivasi kerja sangat terkait dengan kepuasan kerja, yang sering menjadi tujuan bagi para karyawan. Interaksi ini direpresentasikan bahwa motivasi kerja intensif condong meningkatkan tingkat kepuasan kerja, sehingga individu pekerja merasa lebih senang dalam tugasnya (Manado et al., 2023). Komitmen organisasional menjadi parameter perilaku vital dalam menilai kecenderungan individu karyawan. Aspek mencerminkan tingkat identifikasi dan engagement substansial dengan institusi kerja. Dengan uraian lain, komitmen organisasional merujuk pada aspirasi keanggotaan berkelanjutan dan dedikasi anggota bekerja keras menuju objektif organisasi (Ibnu et al., n.d.).

**H7: kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Asia Paramita Indah Tbk. Mandom di Surakarta.****3. Metode Penelitian**

Metodologi penelitian mengadopsi paradigma kuantitatif guna mengeksplorasi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Asia Paramita Indah Tbk Mandom di Surakarta. Populasi terdiri dari keseluruhan karyawan, sampel sebanyak 101 responden dengan teknik simple *random sampling*. Random sampling adalah proses pengambilan sampel

secara acak yang menyamakan peluang setiap elemen atau anggota populasi menjadi bagian sampel (Irmawati, Wulandari, 2017). Data primer dari penyebaran kuesioner, data sekunder dari referensi dan dokumen pendukung, instrumen skala Likert lima tingkat. Secara operasional, variabel stres kerja dikaji melalui indikator kekhawatiran terhadap keamanan kerja, konflik interpersonal, iklim kerja yang tidak nyaman, serta ketakutan terhadap PHK. Variabel motivasi kerja diidentifikasi melalui indikator pemberian penghargaan (*reward*), kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesesuaian gaji dengan beban kerja. Variabel kepuasan kerja dikaji melalui indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan ketepatan waktu pembayaran gaji. Sedangkan variabel komitmen organisasional diidentifikasi dengan indikator *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, serta rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4, yang meliputi uji outer model (validitas dan reliabilitas) serta uji *inner model* (*R-square*, *path coefficient*, dan uji hipotesis). Hipotesis diuji dengan pendekatan bootstrapping guna menilai dampak langsung serta indirect, kriteria *p-value* < 0,05 dan t-stat > 1,96, memastikan temuan penelitian valid, reliabel, serta elaboratif terhadap relasi variabel.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Deskripsi Responden

Deskripsi responden mencakup keseluruhan karyawan PT Asia Paramitha Indah Tbk Mandom di Surakarta, dengan partisipasi sebanyak 101 responden. Karakterisasi responden studi dikategorikan berdasarkan gender, rentang usia, masa kerja, tingkat pendidikan akhir, serta peran di PT Asia Paramitha Indah Tbk Mandom. Temuan karakteristik responden berikut:

1. Deskripsi responden sesuai jenis kelamin diidentifikasi pada tabel:

**Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase (%)
Pria	3	2.97
Wanita	98	97.03
Total	101	100.00

Sumber: Data primer yang di olah, 2026

Berlandaskan tabel 1 dapat diketahui terdapat 101 responden dengan 3 responden atau 2.97% pria dan 98 responden atau 97.03% Wanita.

2. Responden sesuai usia diidentifikasi pada tabel berikut:

**Tabel 2. responden berdasarkan usia**

Usia	Jumlah Orang	Presentase (%)
15-25	40	39.60
26-35	58	57.43
36-45	3	2.97
Total	101	100.00

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berlandaskan tabel 2 diinformasikan usia 15-25 tahun sejumlah 40 orang (39.60%). Responden yang berusia 26-35 tahun sejumlah 58 responden (57.43%). Responden berusia 36-45 tahun 3 responden (2.97%).

3. Responden sesuai lama bekerja diinformasikan tabel berikut:

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Orang	Presentase (%)
1-3	30	29.70
3-6	66	65.35
6-9	5	4.95
Total	101	100.00

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berlandaskan tabel 3 terkonfirmasi distribusi masa kerja responden yang terdokumentasi meliputi kategori 1-3 tahun (30 responden; 29,70%), 3-6 tahun (66 responden; 65,35%), serta 6-9 tahun (5 responden; 4,95%)

4. Responden sesuai Pendidikan terakhir diinformasikan tabel berikut:

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Presentase (%)
Sma	9	8,91
S1 Sarjana	92	91,09
Total	101	100,00

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berlandaskan tabel 4 terkonfirmasi responden berpendidikan terakhir sekolah menengah awal 9 orang (8,91%). Responden yang memiliki Pendidikan terakhir S1 sarjana 92 orang (91,09%).

5. Responden sesuai posisi diidentifikasi tabel berikut:

**Tabel 5. responden berdasarkan posisi**

Posisi	Jumlah Orang	Presentase (%)
Karyawan	91	90,10
Manajemen	9	8,91
Lainya	1	0,99
Total	101	100,00

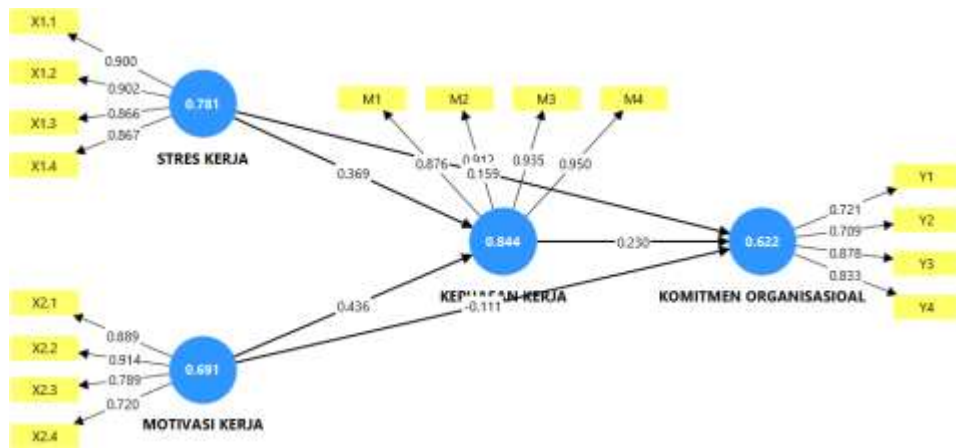
Sumber: data primer yang di olah, 2026

Berlandaskan tabel 5 terkonfirmasi responden mempunyai posisi karyawan 91 orang (90,10%). Responden dengan posisi manajemen 9 orang (8,91%). Responden dengan posisi lainnya 1 orang (0,99%).

### Hasil analisis data

#### Hasil analisis data outer model

Pengujian outer model diterapkan guna mengevaluasi efek langsung sesama variabel. Dari output uji, diperoleh representasi model PLS outer model berikut.



**Gambar 1. Hasil Uji Outer Model**

Analisis outer model sebagai tahap pendahuluan PLS-SEM bertujuan memvalidasi asosiasi variabel laten dan indikatornya, menjamin pengukuran konstruk akurat serta konsisten. Dalam penelitian ini, outer model diaplikasikan guna meninjau kemampuan indikator dalam merepresentasikan variabel stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Validasi melibatkan uji validitas serta reliabilitas, termasuk konvergen validity, diskriminan validity, dan konstruk reliability. Konstruk dinyatakan valid/reliabel apabila outer loading > 0,70, AVE > 0,50, Cronbach's Alpha > 0,70, dan Composite Reliability > 0,70 (Prasetyo & Waskito, 2023). Sehingga, outer model berfungsi sebagai tahap verifikasi untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan sebelum dilakukan analisis hubungan antar variabel pada inner model.

**Convergent validity**

Kriteria *convergent validity* baik tercapai pada indikator dengan outer loading > 0,7. Angka *outer loading* setiap indikator variabel studi sebagai berikut:

**Tabel 6. Penelitian 6. Nilai Outer Model**

Variabel	Indikator	Outer Loading
Stres Kerja	X1.1	0,900
	X1.2	0,902
	X1.3	0,866
	X1.4	0,867
Motivasi Kerja	X2.1	0,889
	X2.2	0,914
	X2.3	0,789
	X2.4	0,720
Komitmen Organisasional	Y1	0,721
	Y2	0,709
	Y3	0,878
	Y4	0,833
Kepuasan Kerja	Z1	0,876
	Z2	0,912
	Z3	0,935
	Z4	0,950

Sumber: data primer yang diolah,2026

Pengujian outer model mengonfirmasi outer loading semua indikator variabel > 0,70, sehingga memenuhi persyaratan *convergent validity*. Indikator pada variabel stres kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja menunjukkan nilai yang baik hingga sangat tinggi, meskipun terdapat beberapa indikator yang mendekati batas minimum namun tetap dinyatakan valid. Dari perspektif keseluruhan, temuan mengonfirmasi indikator merepresentasikan konstruk secara optimal, sehingga layak untuk analisis lanjutan.

#### **Discriminant validity**

Kriteria validitas diskriminan adalah AVE (*average variance extracted*) > 0,5, sehingga konstruk diakui valid. Disajikan nilai AVE masing-masing variabel studi:

**Tabel 7. Hasil Average Variance Extracted**

Variabel	Ave	Keterangan
Stres Kerja	0.781	Valid
Motivasi Kerja	0.691	Valid
Komitmen Organisasional	0.622	Valid
Kepuasan Kerja	0.844	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Seluruh variabel mencapai nilai AVE > 0,50, mengonfirmasi pemenuhan validitas konvergen. Fakta ini mengonfirmasi konstruk-konstruk secara individual menjelaskan >50% varians indikator, memenuhi validitas dan keandalan untuk analisis mendatang.

#### **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas penelitian menargetkan verifikasi konsistensi internal alat ukur variabel, dengan SmartPLS melalui nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Sutanto & Kussudyarsana, 2024). Temuan mengonfirmasi nilai variabel semuanya di atas standar, sehingga instrumen studi reliabel dan memenuhi syarat analisis lanjutan.

**Tabel 8. Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
Stres Kerja	0.908
Motivasi Kerja	0.854
Komitmen Organisasional	0.804
Kepuasan Kerja	0.945

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Temuan evaluasi membuktikan *composite reliability* variabel semuanya > 0,70, menandakan reliabilitas tinggi dengan koherensi internal substansial. Uji *Cronbach's Alpha* turut memperlihatkan nilai > 0,70, menegaskan reliabilitas seluruh instrumen. Dengan itu, pengukur konsisten, stabil, dan memenuhi syarat analisis mendatang.

**Tabel 9. Cronbachs Alpha**

Variabel	Cronbachs Alpha
Stres Kerja	0.907
Motivasi Kerja	0.847
Komitmen Organisasional	0.815
Kepuasan Kerja	0.938

Sumber: dari data primer yang di olah, 2026

**Uji Multikolinearitas**

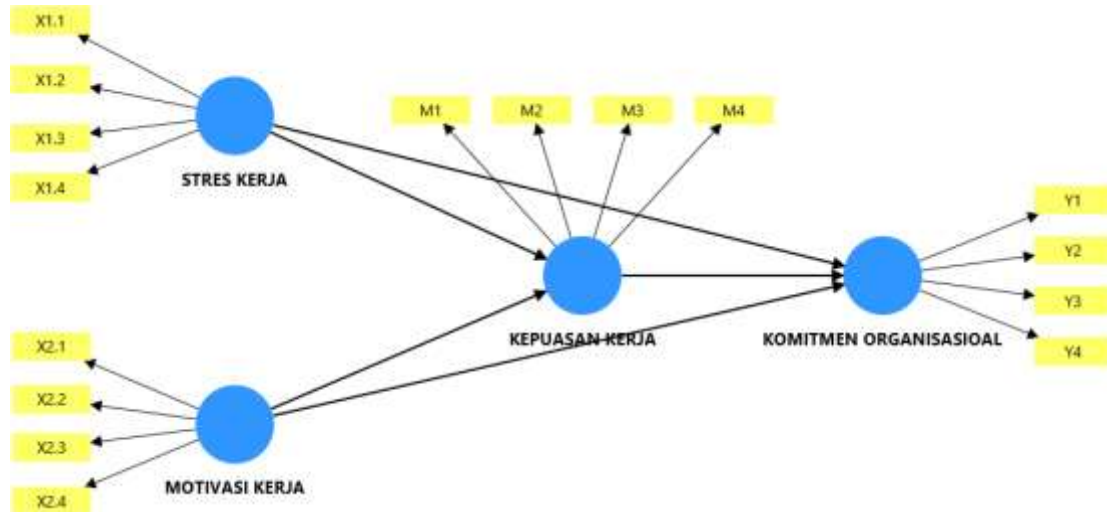
Validasi multikolinearitas menargetkan pencegahan korelasi kuat berlebihan antar prediktor, agar variabel independen semuanya berkontribusi secara unik dalam model. Pengujian mengonfirmasi VIF seluruhnya < 5, sehingga model studi lolos multikolinearitas. Akibatnya, model penelitian valid asumsi dan siap tahap analisis selanjutnya.

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF
Kepuasan Kerja > Komitmen Organisasional	2.540
Motivasi Kerja > Kepuasan Kerja	4.205
Motivasi Kerja > Komitmen Organisasional	4.688
Stres Kerja > Kepuasan Kerja	4.205
Stres Kerja > Komitmen Organisasional	4.551

Sumber: Data data primer yang di olah, 2026

**Hasil Analisis Data Inner Model**



**Gambar 2. Hasil Uji Inner Model**

**Uji Keباikan Model**

Analisis *structural model* difokuskan pada hubungan variabel melalui R<sup>2</sup> dan Q<sup>2</sup>. R-square mengukur efektivitas prediktor pada dependen: 0,75 kuat, 0,50 moderat, 0,25 lemah. Hasil analisis menginformasikan angka *R-square* kepuasan kerja 0,606, artinya 60,6% variabel dijelaskan oleh stres kerja dan motivasi kerja sehingga termasuk kategori kuat. Sementara itu, *R-square* komitmen organisasional 0,076, mengonfirmasi kemampuan penjelasan yang rendah atau kategori lemah (Maharani & Achmad, 2024). Dengan demikian, model penelitian cukup baik dalam menjelaskan kepuasan kerja, namun masih terbatas dalam menjelaskan komitmen organisasional.

**Tabel 11. Hasil R-Square**

	R-Square
Kepuasan kerja (Z)	0.606
Komitmen organisasional (Y)	0.076

Sumber: Data data primer yang diolah,2026

## Uji Hipotesis

### Uji Path Coefficient

Uji *path coefficient* menggunakan bootstrapping guna melihat pengaruh antar variabel melalui angka *t-statistic* dan *p-value*, dengan kriteria signifikan jika *p-value* < 0,05 dan *t-statistic* > 1,979.

Tabel 12. Hasil Path Coefficient (Direct Effect)

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics ( O/Stdev )	P Values
Kepuasan Kerja-> Komitmen Organisasional	0,230	0,237	0,244	0,943	0,346
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,436	0,443	0,191	2,279	0,023
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasional	-0,111	-0,113	0,291	0,380	0,704
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0,369	0,356	0,183	2,020	0,043
Stres Kerja -> Komitmen Organisasional	0,159	0,158	0,261	0,608	0,543

Sumber: dari data primer yang diolah,2026

#### 1. Hipotesis 1: Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja

Pengujian memperlihatkan nilai *original sample* 0,436, *t-statistic* 2,279, serta *p-value* 0,023. Karena *t-stat* > 1,979 dan *p-value* < 0,05, pengaruh tersebut signifikan. Data ini membuktikan eksistensi hubungan kausal yang positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, setiap eskalasi dalam motivasi kerja secara signifikan memicu kenaikan tingkat kepuasan karyawan. Maka ditegaskan hipotesis pertama diterima.

#### 2. Hipotesis 2: Stres Kerja → Kepuasan Kerja

Dari pengujian diperoleh *original sample* 0,369, *t-statistic* 2,020, *p-value* 0,043, terpenuhi signifikansi. Artinya, terdapat dampak positif signifikan stres kerja pada kepuasan kerja. Hasil ini memvalidasi bahwa tekanan kerja yang dikelola sebagai instrumen motivasi mampu mentransformasi stres menjadi faktor pendukung kepuasan kerja bagi para karyawan. Sehingga terkonfirmasi hipotesis kedua diterima.

#### 3. Hipotesis 3: Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasional

Output analisis mencatat *original sample* 0,230, *t-statistic* 0,943, *p-value* 0,346. Nilai *t-stat* < 1,979 dan *p-value* > 0,05 mengonfirmasi tidak adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Temuan menggarisbawahi bahwa kepuasan kerja pekerja belum memicu peningkatan komitmen organisasional. Oleh karenanya, hipotesis ketiga mengalami penolakan

#### 4. Hipotesis 4: Motivasi Kerja → Komitmen Organisasional

Dari pengujian diperoleh *original sample* -0,111, *t-statistic* 0,380, serta *p-value* 0,704, tidak terpenuhi signifikansi. Hal tersebut mengindikasikan motivasi kerja tidak memengaruhi komitmen organisasional secara signifikan. Sifat negatif relasi ini mengindikasikan peningkatan motivasi kerja tidak berkorelasi dengan komitmen organisasional yang meningkat. Oleh sebab itu, hipotesis keempat tidak didukung.

#### 5. Hipotesis 5: Stres Kerja → Komitmen Organisasional

Uji statistik mengungkapkan nilai *original sample* = 0,159, bootstrap t-statistic = 0,608, serta *p-value* = 0,543. Parameter tersebut berada di luar kriteria signifikansi, sehingga hipotesis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional ditolak. Indikasi ini memperlihatkan bahwasanya level stres kerja karyawan tidak berkontribusi secara berarti terhadap tingkat loyalitas organisasional mereka. Maka, hipotesis kelima mengalami penolakan ditolak.

### Pengujian Tidak Langsung

Uji tidak langsung dimanfaatkan guna menelusuri kontribusi variabel mediasi dalam hubungan struktural antar variabel. Pengujian specific indirect effect menggarisbawahi bahwa kepuasan kerja gagal sebagai variabel intervening antara motivasi kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi (semua t-statistic < 1,979; p > 0,05). Terdapat pengaruh langsung tanpa mediasi.

**Tabel 13. Hasil Pengujian Tidak Langsung**

	Koefisien Indirect Effect	T-statistik	P-value	Keterangan
Motivasi kerja -> kepuasan kerja -> komitmen organisasional	0,100	0,848	0,397	Tidak Signifikan
Stres kerja -> kepuasan kerja-> komitmen organisasional	0,085	0,753	0,452	Tidak Signifikan

Sumber: dari data primer yang diolah, 2026

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis mengindikasikan efek positif signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, peningkatan motivasi karyawan berkorelasi dengan eskalasi kepuasan kerja mereka. Dalam kerangka teoritis, motivasi kerja muncul sebagai mekanisme internal yang memicu usaha individu untuk merealisasikan sasaran pekerjaan. Karyawan dengan motivasi intens menampilkan dedication kerja yang lebih baik, efektivitas tugas optimal, serta visi pencapaian yang eksplisit, menghasilkan *job satisfaction* yang substantif.

Dalam cakupan analisis ini, peningkatan level motivasi kerja bersumber dari elemen seperti dorongan untuk mencapai target, keinginan untuk memperoleh penghargaan, serta kebutuhan akan pengakuan. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Secara implisit, temuan ini mengonfirmasi kapabilitas organisasi menciptakan *enabling work conditions* untuk motivasi karyawan melalui *incentive structure*, *supportive environment*, serta *work relationship* yang harmonis. Motivasi kerja karenanya menjadi elemen krusial dalam meningkatkan *job satisfaction*.

#### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis mengindikasikan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menarik karena secara umum stres kerja sering diasosiasikan dengan dampak negatif. Namun pada analisis, stres kerja justru memberikan pengaruh positif, yang mengindikasikan adanya *eustress* atau *stress* yang bersifat membangun. Secara konseptual, *eustress* merujuk pada stres kerja yang masih dalam batas adaptif, yang memotivasi *enhancement* kinerja karyawan. Situasi tersebut menciptakan sensasi tantangan konstruktif untuk *task completion* superior, diikuti *job satisfaction* ketika *objective* tercapai.

Kerangka studi ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpotensi berasal dari job demands yang tinggi, *achievement targets*, atau tanggung jawab kerja yang ditetapkan

organisasi. Walau ada tekanan, intensitasnya tetap dalam batas adaptif yang justru *enhance focus, work discipline, dan output productivity*. Fakta ini menegaskan efektivitas manajemen beban kerja perusahaan, mengubah stres menjadi faktor konstruktif. Oleh karenanya, stres kerja moderat berpotensi menjadi katalisator kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Pengujian hipotesis mengindikasikan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Indikasi ini mengonfirmasi intensitas kepuasan kerja karyawan tidak secara statistik signifikan memengaruhi loyalitas atau *organizational bonding*. Secara teoritis, kepuasan kerja seharusnya berkorelasi positif dengan komitmen organisasional. Namun, pada studi korelasi tersebut tidak terbukti signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor.

Pertama, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mungkin bersifat jangka pendek atau hanya berkaitan dengan aspek tertentu, seperti gaji atau lingkungan kerja, sehingga tidak cukup kuat untuk membentuk komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Kedua, komitmen organisasional merupakan konsep yang lebih kompleks dan tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, namun juga aspek lain misalnya budaya organisasi, kepemimpinan, hubungan interpersonal, serta peluang pengembangan karier. Ketiga, karakteristik responden yang didominasi oleh karyawan operasional juga dapat memengaruhi hasil penelitian. Karyawan pada level operasional cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih praktis dan tidak selalu memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Akibatnya, studi ini menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja bukan faktor determinatif utama dalam konstruksi komitmen organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Pengujian hipotesis mengindikasikan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Temuan ini menyiratkan kerumitan hubungan antarvariabel, di mana motivasi kerja yang tinggi terbukti belum mampu menjadi prediktor tunggal bagi peningkatan komitmen organisasi. Motivasi kerja pada ranah ini cenderung bersifat individual, yaitu dorongan untuk mencapai target, memperoleh penghargaan, atau memenuhi kebutuhan pribadi. Oleh karena itu, motivasi kerja tidak selalu berhubungan langsung dengan loyalitas atau keterikatan terhadap organisasi.

Evaluasi data mengungkapkan bahwa motivasi untuk berprestasi dalam pekerjaan dapat tetap stabil meski tanpa disertai oleh rasa kepemilikan atau komitmen yang kuat terhadap organisasi. Kondisi dapat terjadi apabila karyawan lebih berorientasi pada hasil kerja daripada hubungan jangka panjang dengan perusahaan. Faktor lain seperti sistem kontrak kerja, peluang kerja di luar perusahaan, serta kondisi pasar tenaga kerja juga dapat memengaruhi rendahnya komitmen organisasional, meskipun motivasi kerja tinggi.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Pengujian hipotesis mengindikasikan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Pernyataan analitik mengungkapkan tidak adanya dampak substantif dari stres kerja terhadap tingkat loyalitas organisasional pegawai. Meskipun terbukti pengaruh stres kerja pada *job satisfaction*, relasi tidak berkelanjutan ke *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan hubungan tidak langsung yang dipengaruhi faktor intervening lain.

Dalam cakupan analisis ini, *work stress* diduga masih dalam batas toleransi fisiologis-psikologis, mencegah dampak sikap organisasi yang destruktif. Namun, stres kerja juga tidak cukup kuat untuk meningkatkan komitmen organisasional.

### Pembahasan Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Pengujian hipotesis mengindikasikan kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. Seluruh jalur pengaruh tidak langsung menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Rendahnya keterkaitan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional menyebabkan ketidakvalidan fungsi mediasi. Hasil uji hipotesis empiris mengindikasikan tidak adanya efek signifikan dari *job satisfaction*.

Disamping itu, angka *R-Square* pada variabel komitmen organisasional yang rendah (0,076) juga mengonfirmasi bahwasanya model studi belum mampu menjelaskan variabel tersebut secara optimal. Data empiris menandakan adanya prediktor lebih kuat untuk *organizational commitment*. Faktor kandidat meliputi *transformational leadership*, *organizational values*, *supportive work ambiance*, *performance-based rewards*, dan *employment stability*. Secara konseptual, model mediasi yang diajukan dalam penelitian ini terbukti belum memadai untuk mengeksplorasi hubungan kausalitas antarvariabel secara menyeluruh.

### 5. Penutup Kesimpulan

Kesimpulan studi menginformasikan bahwasanya motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, serta kepuasan kerja tidak mampu memediasi korelasi motivasi kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. Studi mempunyai keterbatasan pada rendahnya angka *R-square* komitmen organisasional, keterbatasan variabel yang digunakan, dominasi responden pada level operasional, penggunaan kuesioner yang bersifat subjektif, serta desain penelitian yang cross-sectional. Implikasi manajerial menyarankan organisasi untuk *optimize employee motivation*, *manage work stress optimally*, dan investasi pada *leadership development*, *organizational climate*, serta *workplace conditions* untuk strengthen komitmen organisasional. Sementara itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, memperluas jumlah dan variasi sampel, serta menggunakan metode longitudinal atau kombinasi metode agar hasil penelitian lebih komprehensif.

### Daftar Pustaka

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Averina, R. Y., & Widagda, I. G. N. J. A. (2021). 肖沉 1, 2, 孙莉 1, 2Δ, 曹杉杉 1, 2, 梁浩 1, 2, 程焱 1, 2. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Febriyanti, Y., Pally, N., & Septyarini, E. (2022). Volume 14 Issue 1 ( 2022 ) Pages 140-147 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 ( Print ) 2528-1518 ( Online ) Pengaruh gaya kepemimpinan , komitmen organisasi , dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

- pegawai *The influence of leadership style , organizational commitment , and work motivation on employee job satisfaction.* 14(1), 140–147. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10796>
- Felicia, M. (2024). *Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja.* 08(2020), 82–92.
- Harland Goni Wilfried Manoppo Joula J Rogahang Program Studi Administrasi Bisnis, G. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. In *Productivity* (Vol. 2, Nomor 4).
- Ibnu, U., Uis, S., Umar, J. T., Baja, L., Telp, K. B., & Batam, D. P. (n.d.). *Universitas ibnu sina (uis).*
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* 2(1), 9–18.
- Irmawati, Wulandari, A. (2017). *PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE , SELF DETERMINATION , DAN JOB PERFORMANCE TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN.* 27–36.
- Issn, P., Sekar, E., & Pratiwi, A. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 10 No . 2 Mei 2022 E - ISSN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Oleh : 10(2).*
- Kepemimpinan, A. G., & Dan, M. (2021). *Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 2.* 58–67.
- Maharani, R., & Achmad, N. (2024). *Pengaruh Brand Ambassador Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Bening ' s Skincare Dengan Trustworthiness Sebagai Variabel Intervening.* 7(1), 1037–1052.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR),* 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Manado, U. N., Buana, U., Karawang, P., & Islam, U. (2023). *No Title.* 08(01), 1–10.
- Maulidiyah, F., Dewi, T. R., & Mahmudah, S. (2024). *PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL : KEPUASAN KERJA.* 13(September), 1335–1353. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1153>
- Motivasi, P., & Kerja, K. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis ( JIMBI ) Employee Performance at PT . Sinarmas Medan.* 2(1). <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia.* 5(3), 1490–1496.
- Pendidikan, J., & Perkantoran, M. (2022). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home* (Vol. 7, Nomor 1).
- Permatasari, A. A. S. I., & Rahyuda, A. G. (2020). *KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN THE GRAND SANTHI HOTEL.* *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,* 9(6), 2187. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p07>
- Prasetyo, J., & Waskito, J. (2023). *PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGES , KEPUASAN KERJA ,.* 12, 461–485. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.773>
- Rifki, A. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.* 3(2).
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). *Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan.* *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN),* 8(2), 191–202. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7275>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang.* *Jurnal*

Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.

Stress, J., Ardianto, R. E., & Bukhori, M. (2021). *Turnover Intentions : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Turnover Intentions : The Effect of Job satisfaction , Organizational commitment and Job Stress*. 2(01), 89–98.

Sutanto, W., & Kussudyarsana. (2024). *The Role of Brand Trust , Brand Image , Brand Equity on Repurchase Intention*. 119–128. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2395>