

***The Influence Of Workload And Work Environment On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediating Variable (A Study On Super Indo Employees In The Solo Raya Area)***

**Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Super Indo Di Solo Raya)**

Andrian Sakti Wibowo<sup>1</sup>, Farid Wajdi<sup>2\*</sup>

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

[b100220571@student.ums.ac.id](mailto:b100220571@student.ums.ac.id)<sup>1</sup>, [farid.wajdi@ums.ac.id](mailto:farid.wajdi@ums.ac.id)<sup>2\*</sup>

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT**

*Focused on Super Indo workers in Solo Raya, this research examines the mediating function of job satisfaction in the relationships between workload, work environment, and staff performance. High operational dynamics and demands for rapid, top-tier service in modern retail underlie the urgency of managing human capital effectively in this study. To achieve this, a quantitative survey design was deployed, collecting questionnaire responses from a sample of 154 employees. Participants were selected using a blend of purposive and accidental sampling methods. For data analysis, SEM-PLS was executed through the SmartPLS application. The data indicate that employee performance is positively and significantly driven by both workload and the working environment. Additionally, both factors significantly boost job satisfaction, which in turn positively enhances overall performance. Crucially, the model proves that job satisfaction acts as a vital bridge, mediating the impacts of both workload and environmental conditions on employee performance. Ultimately, this study highlights that allocating balanced duties and establishing a comfortable workspace can elevate satisfaction levels and maximize performance. Therefore, companies must thoroughly assess and upgrade their workplace ecosystem to achieve optimal workforce productivity.*

**Keywords:** Workload, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian diarahkan guna menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Super Indo di Solo Raya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor ritel modern yang memiliki dinamika kerja tinggi serta tuntutan pelayanan yang cepat dan optimal. Penelitian ini dirancang menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, di mana kuesioner disebarkan kepada 154 karyawan Super Indo Solo Raya selaku responden. Teknik penarikan sampel dalam studi ini menerapkan *purposive sampling* dan *accidental sampling*. Guna menguji hipotesis, analisis data dilakukan dengan metode SEM-PLS memanfaatkan program SmartPLS. Temuan menginformasikan beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beban kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan membuktikan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan serta memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara alokasi tanggung jawab yang objektif dan kenyamanan lingkungan tempat kerja terbukti secara signifikan bertindak sebagai stimulus utama dalam memperkuat kepuasan serta capaian kinerja pegawai. Atas dasar tersebut, organisasi dituntut untuk mengevaluasi sekaligus membenahi situasi kerja karyawan secara komprehensif demi menstimulasi produktivitas kerja yang optimal.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Konteks globalisasi yang memacu rivalitas pasar global mengharuskan organisasi memandang sumber daya manusia sebagai instrumen vital untuk mempertahankan stabilitas dan merealisasikan tujuan strategis. Employee performance sebagai outcome dari pengelolaan human capital memiliki kontribusi substansial dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing. Dalam perspektif teori perilaku organisasi (*organizational behavior*), kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara individu, pekerjaan, dan lingkungan kerja. Melalui pendekatan teoretisnya, Frederick Herzberg memetakan faktor determinan kepuasan kerja karyawan ke dalam dua pembagian fungsional yang spesifik, yang dikenal sebagai faktor motivator dan faktor higiene. *Working environment conditions* dan *job workload* yang termasuk dalam kategori hygiene factors memiliki kapasitas untuk mempengaruhi *job satisfaction* dan *employee performance* secara komprehensif. Dengan demikian, organisasi harus berupaya menyeimbangkan antara professional demands dan environmental conditions guna menciptakan tingkat kepuasan kerja yang optimal yang berpotensi meningkatkan employee productivity (Pardee, 1990).

Hambatan dan tekanan tugas dalam bentuk kuantitas pekerjaan, kerumitan teknis, serta batasan waktu yang mengikat, berkontribusi nyata terhadap fluktuasi produktivitas kerja pegawai. *Job overload* yang berlebihan dapat menimbulkan *exhaustion* secara fisik dan mental yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja, sedangkan *underload* pekerjaan dapat berdampak negatif terhadap work motivation. Studi menginformasikan beban kerja berdampak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Oktavio & Indrawati (2023). Dalam konteks ritel seperti Super Indo, tingginya volume pelanggan dan tuntutan pelayanan membuat pengelolaan beban kerja berperan sebagai katalisator kinerja karyawan Hijriah & Musoli (2025).

Lebih lanjut, konteks lingkungan kerja ikut andil dalam menentukan tingkat kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Pemeliharaan iklim organisasi yang positif berdampak langsung pada penguatan aspek ketenteraman, keselamatan, dan semangat kerja. Sebaliknya, buruknya kondisi fisik maupun sosial di tempat kerja berisiko melahirkan stres dan menghambat efisiensi. Kajian Khafid & Khoirunisa (2025) menginformasikan lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Sektor perdagangan modern khususnya Super Indo, terciptanya kondisi kerja yang nyaman dan terjaganya kualitas hubungan antarprabadi menjadi kebutuhan esensial demi meningkatkan produktivitas dan meringankan beban psikologis para pekerja.

Bagan konseptual ini menempatkan kepuasan kerja sebagai elemen mediasi yang meneruskan dampak dari alokasi beban kerja dan kondisi tempat kerja menuju capaian kinerja pegawai. Kepuasan kerja merepresentasikan afeksi positif pekerja terhadap tugasnya dan secara empiris terbukti berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja individu Islami et al. (2024). Fatkah dan Raharjo (2025) mengindikasikan beban kerja dan kondisi lingkungan kerja diprediksi memengaruhi kinerja personel secara tidak langsung melalui intervensi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam konteks bisnis ritel seperti Super Indo, aspek kepuasan tersebut vital demi menjaga mutu pelayanan dan membangun kesetiaan pelanggan.

Studi terdahulu menginformasikan temuan heterogeny terkait beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Catatan dari Oktavio & Indrawati (2023) menguraikan signifikansi pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja, tetapi deviasi temuan terdahulu mengenai peran lingkungan kerja memotivasi dilakukannya pengujian struktural lanjutan.

Kesenjangan temuan dalam studi terletak pada keterbatasan kajian empiris yang membahas sektor ritel modern, terkhusus Super Indo yang berlokasi di wilayah Solo Raya. Sebagian besar riset terdahulu berfokus pada sektor manufaktur dan lembaga pemerintahan, sehingga belum dapat memberikan gambaran komprehensif terkait dinamika kondisi kerja di

sektor ritel. Di samping itu, literatur empiris yang mengeksplorasi fungsi kepuasan kerja selaku variabel intervening dirasa masih minim. Guna mengisi keterbatasan literatur tersebut, studi ini dikembangkan untuk menginvestigasi implikasi beban tugas dan iklim organisasi terhadap performa pegawai, disamping itu menempatkan kepuasan kerja selaku elemen penengah pada staf Super Indo Solo Raya. Urgensi dari studi ini terletak pada kemampuannya memberikan pemikiran teoretis baru dan kontribusi nyata bagi perbaikan mutu tata kelola organisasi dan kepegawaian.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Beban Kerja

Beban kerja diidentifikasi sebagai elemen-elemen pekerjaan yang terdiri dari aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional yang mengharuskan adanya *exertion* fisik dan/atau mental secara berkepanjangan, yang mana hal ini berkaitan dengan pengorbanan biaya fisiologis dan psikologis yang spesifik Huang et al. (2016). Dalam literatur lain yang mengkaji hal ini, beban kerja kualitatif berkelanjutan dengan seberapa jauh pekerja mampu melaksanakan *assignments* yang dibebankan. Jika *skill workers* lebih tinggi dari *difficulty level* pekerjaan, akan muncul kebosanan. Di sisi lain, defisit keterampilan karyawan dalam menghadapi tuntutan peran dapat mengakibatkan tekanan psikologis yang tinggi, dengan tipologi beban kerja yang secara umum dibedakan menjadi proporsional, supra standar, dan infrastandar.

### Lingkungan Kerja

Nitisemito (1982) mengartikan lingkungan kerja dalam nuansa yang lebih luas sebagai keseluruhan faktor-faktor eksternal dan internal yang berada dalam orbit kegiatan kerja, yang secara aktif dapat memodifikasi perilaku dan output kerja karyawan. Dalam konteks ini, lingkungan kerja dipahami sebagai himpunan komponen-komponen struktural dan kultural yang berada di luar boundaries organisasi, yang dapat berfungsi sebagai determinan-determinan terhadap performance organisasi (Robbins & Coulter, 2002).

### Kepuasan Kerja

Locke (1976) mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai variabel psikologis yang mengekspresikan tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaan, yang terformulasi melalui evaluasi emosional terkait dengan sejauh mana individu merasa puas dengan constituent-elemen pekerjaan yang bervariasi. Elemen-elemen yang membentuk kepuasan kerja mencakup aspek fisik lingkungan kerja, kualitas interaksi sosial, system kompensasi, serta chance pengembangan karir. Sebagaimana dikemukakan para penelaah terdahulu, konstruk kepuasan kerja terbukti berkaitan positif signifikan dengan tingkat keberhasilan tugas staf.

### Kinerja Karyawan

Produktivitas pegawai mengacu pada kontribusi konkret dan hasil akhir yang diperoleh individu setelah mengimplementasikan seluruh tanggung jawab operasional dari manajemen. Secara konseptual, kinerja dapat dikonseptualisasikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang dievaluasi menggunakan tolak ukur atau kriteria objektif yang telah didefinisikan oleh organisasi (Robbins & Judge, 2009).

### Hipotesis Penelitian

#### Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Akumulasi tugas yang melewati batas normal berisiko memicu degradasi kondisi fisik dan psikologis staf, yang pada jangka panjang mengikis produktivitas kerja mereka. Konstruk

distribusi beban kerja yang berimbang memicu dampak linier terhadap peningkatan performa dan produktivitas kerja karyawan. Islami et al. (2024) mengkonfirmasi beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Align dengan perspektif teori Herzberg, kondisi kerja dikategorikan sebagai faktor hygiene yang memiliki potensi untuk mempengaruhi performa kerja ketika tidak mendapatkan penanganan yang tepat..

**H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

**Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Melalui penciptaan atmosfer kerja yang kondusif, dimensi kenyamanan dan motivasi karyawan dapat ditingkatkan, sehingga menstimulasi capaian kinerja yang lebih tinggi. Pada konteks sebaliknya, iklim kerja yang tidak suportif bertindak sebagai inhibitor yang menghambat optimalisasi produktivitas kerja. Studi Khafid dan Khoirunisa (2025) menginformasikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

**Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan secara linier dipicu oleh beban kerja yang berlebihan, yang dimanifestasikan melalui indikator tekanan dan stres kerja. Perspektif berbeda menunjukkan bahwa penyesuaian tuntutan tugas dengan kapasitas individu berkontribusi besar terhadap peningkatan pemenuhan kepuasan profesional. Kajian Indriati et al. (2024) membuktikan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Lingkungan kerja yang memadai dan suportif berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Parameter interaksi sosial di tempat kerja, ketepatan sistem komunikasi, serta pemenuhan fasilitas fisik lingkungan kerja merupakan komponen determinan yang bersifat fundamental. Studi menginformasikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Indriati et al., 2024).

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Tingginya kepuasan kerja individu berpotensi mendorong capaian kinerja secara signifikan, sebagai implikasi logis dari meningkatnya motivasi intrinsik dan kokohnya komitmen profesional. Kajian Islami et al. (2024) menginformasikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

**Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan**

*Workload* berkorelasi dengan kinerja baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi berupa kepuasan kerja. *Elevated workload* yang menurunkan *job satisfaction* pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan kinerja. Kajian Fatkah dan Raharjo (2025) membuktikan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

**H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.**

**Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

Melalui penciptaan atmosfer kerja yang kondusif, dimensi kepuasan karyawan dapat ditingkatkan, sehingga menstimulasi capaian performa yang lebih tinggi. Hubungan ini mencerminkan *indirect effect* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Fatkah dan Raharjo (2025) membuktikan kepuasan kerja memediasi korelasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

**H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

### 3. Metode Penelitian

Melalui desain kuantitatif berbasis metode survei, studi ini berupaya memetakan pengaruh volume tugas dan iklim tempat kerja terhadap kinerja pegawai, yang dijumpai oleh variabel kepuasan kerja pada personel Super Indo Solo Raya. Secara metodologis, data primer riset ini diperoleh melalui teknik angket terstruktur berskala Likert 1–5 yang dialokasikan kepada responden dengan masa kerja minimal selama tiga bulan. Non-probability sampling dipilih sebagai teknik pengambilan sampel dengan subjek berupa purposive sampling dan accidental sampling, dengan total responden sebanyak 154 individu. Variabel penelitian mencakup beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Beban kerja mengacu pada kuantitas penugasan yang wajib dituntaskan oleh pegawai pada periode spesifik sesuai indikator jumlah pekerjaan, tekanan waktu, kompleksitas tugas, tuntutan fisik, dan tuntutan mental. Lingkungan kerja merepresentasikan situasi spasial tempat kerja yang mengintervensi kenyamanan pegawai melalui elemen pencahayaan, suhu udara, kebisingan, hubungan kerja, dan komunikasi. Kepuasan kerja digambarkan sebagai respons emosional positif individu terhadap perannya, yang didorong oleh indikator kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Sementara itu, kinerja karyawan kinerja karyawan dimaknai sebagai hasil pencapaian kerja yang sesuai dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Teknik SEM-PLS berbantuan program SmartPLS diaplikasikan untuk memproses data penelitian, yang mencakup pemeriksaan *outer model*, kalkulasi *inner model*, dan uji signifikansi hipotesis demi mendeteksi hubungan langsung serta hubungan mediasi antarvariabel.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Berlandaskan proses pengumpulan data, studi melibatkan 154 karyawan Super Indo di Solo Raya dan sesuai syarat observasi. Mayoritas respon teridentifikasi berjenis kelamin perempuan dengan klasifikasi usia produktif 20–25 tahun, memiliki tingkat pendidikan menengah atas (SMA/ sederajat), dan durasi kerja terpantau selama 1–2 tahun. Pemahaman yang komprehensif dari responden terkait sistem operasional kerja memvalidasi sampel data riset telah mencapai ambang representatif.

#### Deskripsi Jenis Kelamin

**Tabel 1. Deskripsi Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	74	51,9%
Perempuan	80	48,1%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

Partisipan studi sejumlah 154 orang. Dari keseluruhan partisipan, perempuan mendominasi dengan persentase 51,9%, sedangkan laki-laki 48,1%. Temuan studi menginformasikan keterlibatan responden laki-laki menunjukkan proporsi yang lebih dominan daripada responden perempuan.

#### Deskripsi Usia

**Tabel 2. Deskripsi Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
< 20 Tahun	6	3,9%
21-25 Tahun	70	45,5%
26-30 Tahun	51	33,1%
> 30 Tahun	27	17,5%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

Tinjauan terhadap karakteristik usia tenaga kerja menunjukkan hasil sebagai berikut: 70 pekerja berusia 21–25 tahun (45,5%), 51 pekerja berusia 26–30 tahun (33,1%), 27 pekerja berusia di atas 30 tahun (17,5%), dan 6 pekerja berusia kurang dari 20 tahun (3,9%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Super Indo termasuk dalam usia produktif.

#### Deskripsi Pendidikan Terakhir Yang Telah Ditempuh

**Tabel 3. Deskripsi Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SD atau Sederajat	0	0%
SMP Sederajat	3	1,9%
SMA atau SMK	127	82,5%
D3	7	4,5%
S1 atau Lebih	17	11%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

Berlandaskan tingkat pendidikan terakhir, komposisi 82,5% (127 orang) dari total responden didominasi oleh individu berpendidikan SMA/SMK, sementara kelompok berpendidikan tinggi (S1 ke atas) menempati urutan berikutnya 11% (17 orang), disusul D3 4,5% (7 orang), dan SMP/ sederajat sebanyak 1,9% (3 orang). Fenomena ini memberikan bukti empiris bahwasanya mayoritas sumber daya manusia yang dimiliki oleh Super Indo telah menyelesaikan pendidikan di level menengah sampai perguruan tinggi.

#### Deskripsi Lama Bekerja Sebagai karyawan Super Indo

**Tabel 4. Deskripsi Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	34	22,1%
1-2 Tahun	63	40,9%
3-5 Tahun	30	19,5%
> 4 Tahun	27	17,5%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

Komposisi pengalaman kerja sampel didominasi kelompok 1–2 tahun (63 orang; 40,9%), kemudian berturut-turut diikuti oleh kelompok kurang dari 1 tahun (34 orang; 22,1%), kelompok 3–5 tahun (30 orang; 19,5%), dan kelompok di atas 4 tahun (27 orang; 17,5%). Tingginya angka pada kelompok kerja di atas satu tahun membuktikan dominasi karyawan Super Indo berkapasitas praktis yang memadai dalam mengasimilasi regulasi internal perusahaan.

#### Hasil Analisis

##### Analisis Uji Instrumen (*Outer Model*)

##### Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Berlandaskan perolehan uji validitas konvergen, variabel Beban Kerja berada diangka outer loading 0,876–0,921, dengan angka tertinggi indikator BK2 0,921 dan terendah pada BK4 0,876. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai angka outer loading antara 0,871–0,914, dengan angka tertinggi indikator LK1 0,914 dan terendah LK8 0,871. Variabel Kepuasan Kerja mengindikasikan angka outer loading berkisar 0,882–0,915, angka tertinggi pada KK8 0,915 dan terendah KK5 0,882. Sementara itu, variabel Kinerja diangka outer loading 0,865–0,900, angka tertinggi indikator K1 dan K7 0,900 serta angka terendah K2 0,865. Seluruh angka loading factor yang dihasilkan melampaui batas minimum 0,70, maka keseluruhan indikator dikatakan valid dan mampu mendeskripsikan konstruk variabel studi dengan sangat baik.

Tabel 5. *Convergent Validity*

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
BK1	0.899			
BK2	0.921			
BK3	0.894			
BK4	0.876			
BK5	0.887			
BK6	0.901			
BK7	0.877			
BK8	0.893			
LK1		0.914		
LK2		0.898		
LK3		0.908		
LK4		0.895		
LK5		0.904		
LK6		0.897		
LK7		0.875		
LK8		0.871		
KK1			0.885	
KK2			0.891	
KK3			0.892	
KK4			0.900	
KK5			0.882	
KK6			0.886	
KK7			0.884	
KK8			0.915	
K1				0.900
K2				0.865
K3				0.877
K4				0.873
K5				0.866
K6				0.892
K7				0.900
K8				0.885

Sumber: Data Primer 2026

**Uji Multikolinearitas**

Berlandaskan perolehan uji multikolinearitas, keseluruhan indikator variabel Beban Kerja diangka VIF berkisar 3,425–5,524, angka tertinggi indikator BK2 5,524 dan terendah pada BK4 3,425. Variabel Lingkungan Kerja diangka VIF antara 3,435–5,445, angka tertinggi LK1 5,445 dan terendah LK8 3,435. Variabel Kepuasan Kerja berada diangka VIF 3,687–4,995, angka

tertinggi KK8 4,995 dan terendah KK1 3,687. Sementara itu, variabel Kinerja diangka VIF antara 3,274–4,280, angka tertinggi K7 4,280 dan terendah K5 3,274. Evaluasi mengindikasikan seluruh indikator diangka VIF < 10, dimana mengartikan lolos multikolinearitas.

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

	VIF
BK1	4.595
BK2	5.524
BK3	4.008
BK4	3.425
BK5	3.865
BK6	4.883
BK7	4.003
BK8	4.271
LK1	5.445
LK2	4.309
LK3	4.612
LK4	4.078
LK5	4.599
LK6	4.211
LK7	3.553
LK8	3.435
KK1	3.687
KK2	3.980
KK3	3.962
KK4	4.219
KK5	3.726
KK6	3.750
KK7	3.813
KK8	4.995
K1	4.119
K2	3.357
K3	3.575
K4	3.421
K5	3.274
K6	3.992
K7	4.280

Sumber: Data Primer 2026

### Hasil Uji Reliabilitas

Berlandaskan perolehan uji reliabilitas, semua variabel studi menginformasikan tingkat reliabilitas yang sangat baik sebab terletak pada Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70. Secara berturut-turut, koefisien *Cronbach's Alpha* untuk variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja adalah sebesar 0,964; 0,965; 0,963; dan 0,959. Sementara itu, *Composite Reliability* keempat variabel tersebut 0,969; 0,970; 0,969; dan 0,966. Parameter yang tecermin mengautentikasi nilai keandalan internal dari masing-masing konstruk, memvalidasi kelayakan instrumen untuk diikutsertakan dalam model analisis yang lebih kompleks.

**Tabel 8. Uji Reliabilitas**

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
Beban Kerja	0.964	0.969
Lingkungan Kerja	0.965	0.970
Kepuasan Kerja	0.963	0.969
Kinerja	0.959	0.966

Sumber: Data Primer 2026

### Evaluasi Inner Model

#### Pengujian R<sup>2</sup>

Perhitungan koefisien determinasi menghasilkan variabel Kepuasan Kerja memperoleh R-square 0,944 dengan R-square adjusted 0,943. Angka tersebut merefleksikan bahwa kontribusi variabel independen dalam memprediksi Kepuasan Kerja mencapai 94,4%, sedangkan porsi minoritas sebesar 5,6% merupakan kontribusi dari variabel eksternal yang tidak diukur. Output statistik menunjukkan variabel Kinerja memiliki R Square 0,959 dan RR Square Adjusted 0,958, yang berarti bahwa 95,9% perubahan Kinerja mampu diterangkan oleh variabel-variabel penjelas dalam penelitian ini. Adapun defisit sebesar 4,1% dipicu oleh elemen di luar kerangka konseptual. Evaluasi mengonfirmasi kedua nilai R-square termasuk dalam kategori sangat kuat, yang menginformasikan model studi sangat mampu menjelaskan variabel dependen dengan ketelitian tinggi.

**Tabel 9. Pengujian R<sup>2</sup>**

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
kepuasan Kerja	0.944	0.943
Kinerja	0.959	0.958

Sumber: Data Primer 2026

#### Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)

Berlandaskan evaluasi predictive relevance, variabel Kepuasan Kerja mencatatkan Q<sup>2</sup>predict 0,944 dengan nilai RMSE 0,244 dan MAE 0,181. Untuk variabel Kinerja, tercatat Q<sup>2</sup>predict 0,943 dengan angka RMSE 0,247 dan MAE 0,197. Melalui perolehan nilai RMSE dan MAE yang minimum, model ini terbukti memiliki akurasi tinggi dengan bias prediksi yang rendah, sejalan dengan angka Q<sup>2</sup> predict melampaui nol sebagai indikator kuat kapabilitas model dalam mengestimasi variabel dependen. Konsekuensinya, kerangka struktural pada penelitian ini terbukti memiliki relevansi prediktif yang tinggi dan valid untuk dipergunakan dalam mendeskripsikan hubungan kausalitas antarkonstruk.

**Tabel 10. Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)**

	<i>Q<sup>2</sup>predict</i>	<i>RMSE</i>	<i>MAE</i>
<u>Kepuasan Kerja</u>	0.944	0.244	0.181
<u>Kinerja</u>	0.943	0.247	0.197

Sumber: Data Primer 2026

#### Uji Effect Size (F<sup>2</sup>)

Berlandaskan evaluasi effect size, kontribusi Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja diangka f<sup>2</sup> 0,258 dimana termasuk kategori sedang. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja mengindikasikan angka f<sup>2</sup> 0,041 yang termasuk kategori kecil. Kemudian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diangka f<sup>2</sup> 0,286 yang termasuk kategori sedang, sementara pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diangka f<sup>2</sup> 0,083 yang termasuk kategori kecil. Analisis lanjutan menunjukkan bahwa konstruk Kepuasan Kerja menghasilkan koefisien f<sup>2</sup> 0,403 terhadap Kinerja, sebuah angka yang mengonfirmasi besarnya dampak variabel tersebut

dalam model. Eksplorasi model ini menempatkan Kepuasan Kerja sebagai prediktor utama bagi fluktuasi Kinerja, sementara jalur pengaruh langsung dari dimensi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja tercatat kurang dominan.

Tabel 11. Uji *Effect Size* ( $F^2$ )

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
Beban Kerja			0.258	0.041
Lingkungan Kerja			0.286	0.083
Kepuasan Kerja				0.403
Kinerja				

Sumber: Data Primer 2026

### Pengujian Hipotesis

#### *Path Coefficient*

Hasil analisis *path coefficient* untuk setiap hipotesis menunjukkan variasi pengaruh antar variabel.

Tabel 12. *Path Coefficient*

	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Beban Kerja-> Kinerja	H1	0.183	2.575	0.010
Lingkungan Kerja-> Kinerja	H2	0.263	3.485	0.000
Beban Kerja-> Kepuasan Kerja	H3	0.477	4.968	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	H4	0.503	5.398	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	H5	0.544	8.094	0.000

Sumber: Data Primer 2026

#### H1: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berlandaskan perolehan analisis *path coefficient*, variabel Beban Kerja diangka koefisien jalur 0,183 dengan T-statistics 2,575 dan P-values 0,010. T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05, maka terjadi penerimaan hipotesis pertama. Output ini mengindikasikan bahwa konstruk Beban Kerja berimplikasi positif dan signifikan bagi Kinerja. Atau diartikan sebagai tata kelola beban kerja yang kian efektif berpotensi besar memicu penguatan produktivitas pegawai.

#### H2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berlandaskan perolehan *path coefficient*, mengindikasikan Lingkungan Kerja diangka koefisien jalur 0,263 angka T-statistics 3,485 dan P-values 0,000. Angka tersebut sesuai kriteria signifikansi sebab T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan mengonfirmasi Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Manajemen beban kerja yang efektif terbukti bertindak sebagai katalisator bagi peningkatan unjuk kerja karyawan.

#### H3: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan perolehan observasi, Beban Kerja mempunyai angka koefisien jalur 0,477; T-statistics 4,968 dan P-values 0,000. Angka T-statistics > 1,96 serta P-< 0,05

mengindikasikan penerimaan hipotesis ketiga. Pengujian statistik mengindikasikan bahwa beban kerja berkorelasi negatif signifikan dengan kepuasan kerja, yang menegaskan bahwa intervensi pengelolaan beban operasional yang efektif mampu mendongkrak kepuasan kerja.

#### **H4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Perolehan *path coefficient* mengindikasikan variabel Lingkungan Kerja diangka koefisien jalur 0,503; T-statistics 5,398 dan P-values 0,000. Sebab angka T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05, maka hipotesis keempat diterima. Konfirmasi empiris menginformasikan korelasi positif signifikan Lingkungan Kerja atas Kepuasan Kerja, sehingga perbaikan mutu serta kenyamanan tempat kerja dipastikan searah dengan peningkatan kebahagiaan kerja karyawan.

#### **H5: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Perolehan *path coefficient*, variabel Kepuasan Kerja diangka koefisien jalur 0,544 ; T-statistics 8,094 dan P-values 0,000. Estimasi parameter menunjukkan signifikansi yang kuat dengan nilai T statistic > 1,96 dan P value < 0,05, sehingga terjadi penerimaan hipotesis kelima. Data ini mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja berimplikasi positif signifikan bagi kinerja, yang mengisyaratkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, maka semakin besar peluang penguatan produktivitas mereka.

#### **Uji Pengaruh Mediasi (Indirect Effect)**

Uji mediasi dilaksanakan melalui pendekatan *bootstrapping* pada Partial Least Squares Structural Equation Modeling guna mengidentifikasi pengaruh tidak langsung antar variabel. Temuan menginformasikan pengaruh tidak langsung diangka P-values < 0,05, sehingga dinyatakan signifikan.

**Tabel 13. Indirect Effect**

	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	<b>H6</b>	0.259	4.630	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	<b>H7</b>	0.273	4.232	0.000

Sumber: Data Primer 2026

#### **H6: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Berlandaskan perolehan uji indirect effect, variabel Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja mempunyai angka koefisien pengaruh tidak langsung 0,259 dengan T-statistics 4,630 dan P-values 0,000. T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05, maka hipotesis keenam diterima. Konstruksi kepuasan kerja dikonfirmasi memiliki peran mediasi yang signifikan dalam menghubungkan variabel beban kerja dengan kinerja, sebuah indikasi bahwa regulasi beban operasional yang akomodatif berkontribusi pada kepuasan staf untuk mendukung efektivitas kinerja organisasi.

#### **H7: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Berlandaskan perolehan Analisa, variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja berada diangka koefisien pengaruh tidak langsung 0,273 dengan T-statistics 4,232 serta P-values 0,000. Sebab angka T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05, sehingga terjadi penerimaan hipotesis ketujuh. Pengujian struktural membuktikan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator positif dan signifikan dalam transmisi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Fenomena ini mengisyaratkan bahwa semakin akomodatif fasilitas fisik maupun non-fisik di perusahaan, akan mendorong indeks kepuasan kerja ke level yang lebih tinggi dan berujung pada optimalnya unjuk kerja personel.

## **Pembahasan**

### **Beban Kerja terhadap Kinerja (H1)**

Analisa mengonfirmasi beban kerja yang dikelola dengan tepat dapat mendorong kenaikan kinerja karyawan. Beban kerja yang adaptif terhadap kapabilitas, keterampilan, dan potensi individu dapat membangun dorongan psikologis untuk meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, serta fokus fungsional staf. Namun demikian, akumulasi tugas yang terlampaui berat atau timpang akan memproyeksikan stres kerja jika tidak diimbangi oleh intervensi organisasi yang suportif.

Temuan mendukung studi Yuliantini & Suryatiningsih (2024) yang mengindikasikan beban kerja yang terukur dan proporsional dapat mengeskalisasi efektivitas kerja karyawan. Penjelasan beban kerja yang jelas membantu karyawan memahami target pekerjaan, mengatur prioritas tugas, dan memanfaatkan waktu secara efisien untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal. Atas dasar tersebut, perusahaan perlu melakukan restrukturisasi alokasi tugas secara adil, menyesuaikan estimasi capaian dengan kapabilitas internal staf, serta menyediakan instrumen pendukung agar beban operasional dapat mentransformasi kinerja tanpa memicu kelelahan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2)**

Konfirmasi teoretis membuktikan dampak positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, di mana tata kelola fisik, hubungan interpersonal, proteksi, dan sarana yang memadai berkorelasi dengan penguatan performa fungsional staf. Kondisi tempat kerja yang aman dan nyaman menjamin stabilitas fokus serta etos kerja.

Temuan memperkuat studi Hantrisna (2023) yang menginformasikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini mengharuskan pihak manajemen untuk mengondisikan lingkungan kerja yang higienis dan aman, serta menumbuhkan kohesi sosial antar staf agar efisiensi fungsional organisasi dapat terealisasi pada level tertinggi.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H3)**

Output statistik menginformasikan konstruk Beban Kerja berimplikasi positif dan signifikan bagi Kepuasan Kerja. Konstruk pengelolaan beban kerja yang akomodatif terhadap keterbatasan kapasitas individu terbukti berkorelasi positif dengan penguatan afeksi psikologis dan keberhasilan pemenuhan target operasional.

Temuan memperkuat studi Azhar et al. (2023) menjelaskan beban kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam peningkatan kinerja pegawai. Sehingga, perusahaan perlu memperhatikan distribusi tugas dan target kerja agar sesuai kapasitas karyawan sehingga kepuasan kerja dapat meningkat

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H4)**

Analisis koefisien jalur menegaskan pengaruh positif signifikan dari Lingkungan Kerja ke Kepuasan Kerja, mengautentikasi bahwa fluktuasi positif pada kualitas fasilitas tempat kerja akan mentransmisikan kenaikan pada variabel kepuasan psikologis.

Temuan studi ini berhasil mereplikasi dan memperkuat hasil riset Hantrisna (2023) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja serta kepuasan kerja melalui penguatan faktor kenyamanan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan fasilitas kerja, hubungan sosial, pencahayaan, sirkulasi udara, dan keamanan kerja agar karyawan merasa puas dalam bekerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H5)**

Efek positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja menegaskan bahwa optimalisasi aspek emosional karyawan di tempat kerja akan mengarah pada perbaikan mutu output, produktivitas, dan pemenuhan tanggung jawab profesi.

Temuan memperkuat studi Kosim et al. (2023) dimana kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Meninjau implikasi riset, perusahaan dituntut untuk mengondisikan tingkat kepuasan kerja secara optimal melalui skema kompensasi yang proporsional, rencana pengembangan profesi terstruktur, dan penataan atmosfer kerja yang akomodatif demi mewujudkan output produktivitas yang unggul.

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (H6)**

Kepuasan kerja berhasil memediasi hubungan kausal antara beban kerja sebagai prediktor dan kinerja sebagai kriteria secara positif serta signifikan, mengisyaratkan pentingnya keadilan distribusi tugas bagi penguatan mental pekerja.

Temuan memperkuat studi Azhar et al. (2023) dimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan Kerja terbukti menjadi mediator penting yang menghubungkan variabel Beban Kerja dengan Kinerja pegawai secara signifikan di dalam model studi.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (H7)**

Karakteristik data struktural mengesahkan fungsionalitas Kepuasan Kerja sebagai jembatan psikologis atas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Asumsi ini mengindikasikan pembenahan kelayakan ruang kerja secara total berpotensi mengamankan kebahagiaan kerja personel, yang berujung pada optimalnya unjuk kerja instansi.

Fakta empiris ini memperkuat basis teoretis dari riset Victoria (2024) yang mengonfirmasi kontribusi lingkungan kerja terhadap performa pegawai via intervensi kepuasan kerja, sejalan dengan konsensus akademis bahwa iklim organisasi yang sehat berdampak langsung pada indeks kepuasan dan efektivitas fungsional.

### **5. Penutup**

#### **Kesimpulan**

Studi diarahkan mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Super Indo di Solo Raya. Temuan menginformasikan beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beban kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja terbukti mampu memediasi korelasi antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan studi ini terletak pada ruang lingkup cakupan yang terbatas pada satu perusahaan ritel, ketergantungan pada data persepsional melalui kuesioner, serta penerapan desain *cross-sectional* yang membatasi analisis pada satu titik waktu. Atas dasar tersebut, manajemen direkomendasikan untuk menyeimbangkan beban kerja dan mengondisikan lingkungan kerja demi mengeskalasi kepuasan serta performa staf. Bagi akademisi mendatang, disarankan untuk mereplikasi model ini pada sektor yang lebih luas dengan metodologi bervariasi, sementara bagi tenaga kerja diimbau untuk mempertahankan sinergi komunikasi guna membangun ekosistem produktif.

#### **Daftar Pustaka**

- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 16(1), 1–15.
- Bergman, M., Donovan, M., Drasgow, F., Overton, R., & Henning, J. (2008). Test of Motowidlo et al.'s (1997) Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 21, 227–253. <https://doi.org/10.1080/08959280802137606>

- Fatkah, S. N., & Raharjo, T. H. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 17(3).
- Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1, 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Hair, B. B. & A. (2020). *Multivariate Data Analysis, 7th Edition* (Vol. 28). Pearson (sf). Recuperado.
- Hantrisna, H. (2023). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(4 SE-Articles), 848–857. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i4.25386>
- Hijriah, & Musoli. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Kantor Pos Besar Yogyakarta). *JPNM Jurnal Pustaka Nusantara Multidisiplin*, 3(3 SE-Articles). <https://doi.org/10.59945/jpnm.v3i3.700>
- Homburg, C., Klarmann, M., & Vomberg, A. (2021). *Handbook of Market Research*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Huang, J., Wang, Y., & You, X. (2016). The Job Demands-Resources Model and Job Burnout: The Mediating Role of Personal Resources. *Current Psychology*, 35(4), 562–569. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9321-2>
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2 SE-Articles). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13068>
- John W. Creswell. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Khafid, A., & Khoirunisa, N. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Departemen Sewing PT . TPINC JAKARTA )*. 8(April), 28–37.
- Koesomowidjojo, S. R. M., & Mastuti, I. (2018). *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:117370770>
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1 SE-), 281–290. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12079>
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 31.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen personalia: (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=YBltnQEACAAJ>
- Oktavio, F., & Indrawati, M. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT GUNAWAN DIANJAYA STEEL TBK. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Sosial*, 1(3 SE-Articles). <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/jeps/article/view/311>
- Pardee, R. L. (1990). *Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation*.
- Purwanti, E., Aripriawo, T., & Sukaris, S. (2024). The Influence of Organizational Culture, Work Environment, Workload and Discipline on Teacher Performance. *INNOVATION RESEARCH JOURNAL*, 5(1 SE-Articles), 34–40. <https://doi.org/10.30587/innovation.v5i1.7645>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2002). *Management*. Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=gjZEAAAAYAAJ>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior, Global Edition*. Pearson Education. [https://books.google.co.id/books?id=7\\_LjCwAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=7_LjCwAAQBAJ)
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama. <https://books.google.co.id/books?id=mRYGOgAACAAJ>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT . X. 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Victoria, E. (2024). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 06(03).
- Viswesvaran, C. (Vish), & Ones, D. (2002). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2024). Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1 SE-Research Article), 66–83. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1245>