

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Academia Open

Vol 9 No 2 (2024): December

DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5552 . Article type: (Business and Economics)

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Job Insecurity, Work Environment, and Job Satisfaction: An Investigation with a Mediating Role of Job Stress

Ketidakamanan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja: Investigasi dengan Peran Mediasi Stres Kerja.

Denny Andrea Selan, denny3133546@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative study aims to investigate the impact of job insecurity and work environment on job satisfaction, with job stress serving as the mediating variable, within the context of a manufacturing company. Data were collected from 54 employees through questionnaire surveys. The findings reveal that job insecurity and work environment have a significant influence on job satisfaction, with work-related stress playing a significant mediating role. Interestingly, job insecurity and work environment do not directly affect job satisfaction, but their effects are mediated by job stress. These results shed light on the complex interplay of factors influencing job satisfaction and highlight the importance of addressing job stress to enhance overall employee well-being and satisfaction in the workplace.

Highlights:

- Job stress mediates the relationship between job insecurity and work environment with job satisfaction.
- Quantitative study conducted in a manufacturing company with 54 employee participants.
- Findings emphasize the importance of addressing job stress to enhance employee well-being and satisfaction in the workplace.

Keywords: Job Insecurity, Work Environment, Job Satisfaction, Job Stress, Mediation

Published date: 2023-10-01 00:00:00

PENDAHULUAN

Pada masa zaman sekarang, sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan oleh setiap perusahaan [1]. Sebab sumber daya manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan suatu bisnis atau usaha. Semakin berkembang perusahaan dan banyak sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan membutuhkan usaha lebih untuk mengaturnya (Sutrisno, 2011) [2]. Oleh sebab itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia perusahaan yang bisa menjaga keseimbangan dan memanfaatkannya secara maksimal untuk menunjang produktivitas perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain pada masa saat ini [3]. Untuk menunjang mendapatkan sumber daya yang baik juga harus adanya kepuasan kerja dalam suatu perusahaan [4]. PT. Ilham Hasil Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertanian di daerah Lamongan. Perusahaan tersebut bergerak untuk memenuhi kebutuhan pabrik-pabrik pakan atau makanan ternak, yang berbahan baku jagung. Untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan pakan ternak yang terus meningkat, maka PT. Ilham Hasil Mandiri membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, Adapun juga faktor yang menentukan karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien yaitu dengan adanya kepuasan kerja [5]. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja dan dapat menentukan kinerja suatu karyawan tersebut [6]. Fenomena yang terjadi pada PT. Ilham Hasil Mandiri yaitu kurang adanya kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan di saat masa pandemi, dan dapat dilihat pada data absensi karyawan pada bulan Agustus, September, Oktober pada tahun 2021 sebagai berikut :

Absensi kehadiran karyawan di PT. Ilham Hasil Mandiri		
No.	Bulan	Persentase total (%)
1	Agustus	99.1
2	September	99
3	Oktober	99.2

Table 1. Absensi kehadiran karyawan di PT. Ilham Hasil Mandiri

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa absensi kehadiran karyawan pada bulan agustus mencapai 99,1 %, September 99 %, dan oktober 99,2 %. Hal itu yang menunjukkan bahwa absensi kehadiran karyawan tidak bisa mencapai 100 % . Disebabkan karena kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja yang salah satunya disebabkan adanya rasa kurang nyaman dalam menjalankan suatu pekerjaan [7]. Stres kerja juga berdampak bagi kepuasan karyawan karena karyawan yang mengalami stres kerja cenderung lebih tertekan dalam bekerja [8].

Berkaitan dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan permasalahan yaitu adanya indikasi kehadiran karyawan yang tidak maksimal. Dari permasalahan tersebut, maka dapat diperoleh rumusan sebagai berikut :

1. Apakah Job Insecurity berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
3. Apakah Job Insecurity berpengaruh terhadap Stres Kerja ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja ?
5. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
6. Apakah Job Insecurity berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening ?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening ?

METODE

A. Penentuan Populasi dan Sampel

Ø **Populasi** : Populasi di dalam penelitian ini adalah 54 karyawan perusahaan.

Ø **Sampel** : Sampel diambil dengan menggunakan metode sampel jenuh [9].

B. Penentuan Jenis dan Sumber Data

Ø **Jenis Data** : Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif [10] dan selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS 3.0

Ø **Sumber Data** : Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

C. Penentuan Teknik Pengumpulan Data

Ø **Kuesioner** : Untuk mencapai obyektivitas penelitian dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik survei.

Ø **Wawancara** : Peneliti mewawancarai pimpinan perusahaan guna memperoleh informasi yang akan diproses oleh peneliti.

Ø **Observasi** : Peneliti menggunakan pengamatan langsung pada objek untuk mendapatkan data informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti menyuguhkan perolehan data yang adalah hasil proses dari beberapa variabel yang dimasukkan dalam model regresi dengan mempergunakan aplikasi *SmartPLS 3.0*. Seperti dijelaskan dalam bab sebelumnya, dua variabel eksogen yang terlibat dalam penelitian ini, *job insecurity* dan lingkungan kerja. Kemudian variabel endogen adalah kepuasan kerja, dan variabel intervening adalah stres kerja.

1. Menilai *Outer Model*

Ada lima kriteria ketika menggunakan teknik analisis data dengan *SmartPLS* untuk mengevaluasi model eksternal adalah validitas konvergen, varian rata-rata yang diekstrak, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan alfa Cronbach. [11]

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai dari korelasi antara target/skor komponen dan skor konstruk, terlihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran indikator dengan konstraknya.[12] Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika memiliki korelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup.[13] Dalam penelitian ini, batas faktor beban 0,6 digunakan. Estimasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

	Job Insecurity	Lingkungan Kerja	Kepuasan kerja	Stres Kerja
X1.1	0,909			
X1.2	0,895			
X1.3	0,830			
X1.4	0,844			
X1.5	0,915			
X2.1		0,818		
X2.2		0,842		
X2.3		0,862		
X2.4		0,843		
X2.5		0,816		
Y1			0,931	
Y2			0,962	
Y3			0,830	
Y4			0,842	
Y5			0,862	
Z1				0,905
Z2				0,915
Z3				0,811
Z4				0,807
Z5				0,840

Table 2. *Outer Loading*

Hasil pemrosesan *SmartPLS* disajikan dalam Tabel 2. Skor model eksternal atau korelasi antara struktur dan variabel asli tidak memenuhi nilai konvergensi karena beberapa indeks masih memiliki nilai *load factor* kurang dari 0,60. Kemudian dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,60. Hanya faktor loading dengan nilai lebih besar dari 0,60 yang tersisa, yang digunakan untuk memenuhi nilai validitas konvergen.

b. Average Variance Extracted

Average Variance Extracted atau Varian rata-rata yang diekstraksi adalah tes untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Hal ini dapat ditentukan dengan menggunakan metode AVE buat tiap konstruk atau variabel laten. Model mempunyai validitas diskriminan yang baik ketika akar kuadrat dari AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara kedua konstruk model tersebut. Skor AVE dan akar kuadrat AVE dari tiap-tiap bangunan disuguhkan pada tabel dibawah ini:

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Job Insecurity	0,700
Lingkungan Kerja	0,827
Kepuasan Kerja	0,757
Stres Kerja	0,797

Table 3. Nilai Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

Dari Tabel 3 diketahui bahwa nilai AVE tiap bangunan lebih dari 0,5. Oleh karena itu, model yang diuji tidak menunjukkan adanya masalah validitas konvergen, sehingga struktur model penelitian ini dapat dikatakan mempunyai validitas diskriminan yang baik. *Convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing struktur lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu, tidak ada masalah nilai konvergensi pada model yang diuji.

c. Discriminant Validity

Discriminant Validity atau Nilai diskriminan adalah model pengukuran dengan metrik reflektif yang dievaluasi terhadap beban silang yang diukur dengan struktur. Apabila korelasi struktur dengan konstruk berukuran lebih tinggi daripada ukuran struktur yang lain, ini memperlihatkan bahwa ukuran bloknnya lebih baik daripada ukuran blok yang lain. Sementara itu, ada cara lain untuk mengetahui nilai validitas diskriminan, adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)*. [9] Hasil dari nilai *Discriminant Validity* yang didapatkan adalah sebagai berikut:

	Job insecurity	Lingkungan Kerja	Kepuasan kerja	Stres Kerja
X1.1	0,782	0,818	0,761	0,691
X1.2	0,642	0,842	0,757	0,727
X1.3	0,718	0,862	0,753	0,717
X1.4	0,684	0,843	0,745	0,660
X1.5	0,670	0,816	0,819	0,732
X2.1	0,815	0,883	0,931	0,801
X2.2	0,854	0,915	0,962	0,841
X2.3	0,655	0,680	0,830	0,609
X2.4	0,909	0,764	0,791	0,766
X2.5	0,895	0,694	0,766	0,736
Y1	0,830	0,644	0,621	0,689
Y2	0,844	0,801	0,799	0,794
Y3	0,813	0,791	0,807	0,773
Y4	0,591	0,600	0,577	0,618
Y5	0,794	0,821	0,780	0,807
Z1	0,790	0,765	0,774	0,905
Z2	0,783	0,738	0,730	0,915
Z3	0,660	0,671	0,690	0,811
Z4	0,717	0,730	0,678	0,807
Z5	0,815	0,883	0,931	0,801

Table 4. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Bagian tabel 4 terlihat bahwa beberapa skor *loading factor* pada tiap indikator dari setiap variabel laten mempunyai skor *loading factor* yang tinggi dibandingkan dengan nilai *loading* apabila digabungkan dengan variabel laten yang lain. Artinya setiap variabel laten memiliki nilai diskriminan yang baik, sementara beberapa variabel laten tetap mempunyai besaran yang sangat berkorelasi dengan konstruk lainnya.

d. Composite reliability

Composite reliability atau keandalan komposit adalah ukuran struktural yang terlihat dari koefisien variabel laten. Untuk mengevaluasi reliabilitas agregat, ada dua ukuran konsistensi internal dan alfa cronbach. Jika nilai yang diperoleh pada pengukuran ini $> 0,70$ berarti dinyatakan pekerjaan tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.

	Reliabilitas Komposit
Job Insecurity	0,9 35
Lingkungan Kerja	0,921
Kepuasan Kerja	0,926
Stres Kerja	0,922

Table 5. Nilai Reliabilitas Komposit

Tabel 5 model memaparkan bahwa reliabilitas gabungan untuk semua konstruk lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua struktur memiliki keandalan yang baik sesuai dengan nilai batas minimum yang dipersyaratkan.

e. Cronbach's Alpha.

Cronbach's alpha adalah uji reliabilitas yang dilakukan untuk memvalidasi hasil reliabilitas gabungan. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha*-nya $> 0,7$.

	Cronbach's Alpha
Job Insecurity	0,893
Lingkungan Kerja	0,895
Kepuasan Kerja	0,893
Stres Kerja	0,874

Table 6. Nilai Cronbach's Alpha

Bagian 6 menyuguhkan bahwa skor *cronbach's alpha* melebihi 0,60 pada tiap konstruk. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan untuk semua struktur mempunyai kehandalan yang baik sejalan pada batas skor minimum yang dipersyaratkan.

2. Menilai Inner Model

Model ukur ini dijalankan dengan menggunakan metode uji *bootstrap* yang terlihat pada *R-Square*. Uji *R-Square* digunakan untuk menguji kekuatan penjelas dari model variabel eksogen. Hasil algoritma PLS pada skor *R-Square* ditunjukkan dalam gambar dan tabel dibawah ini:

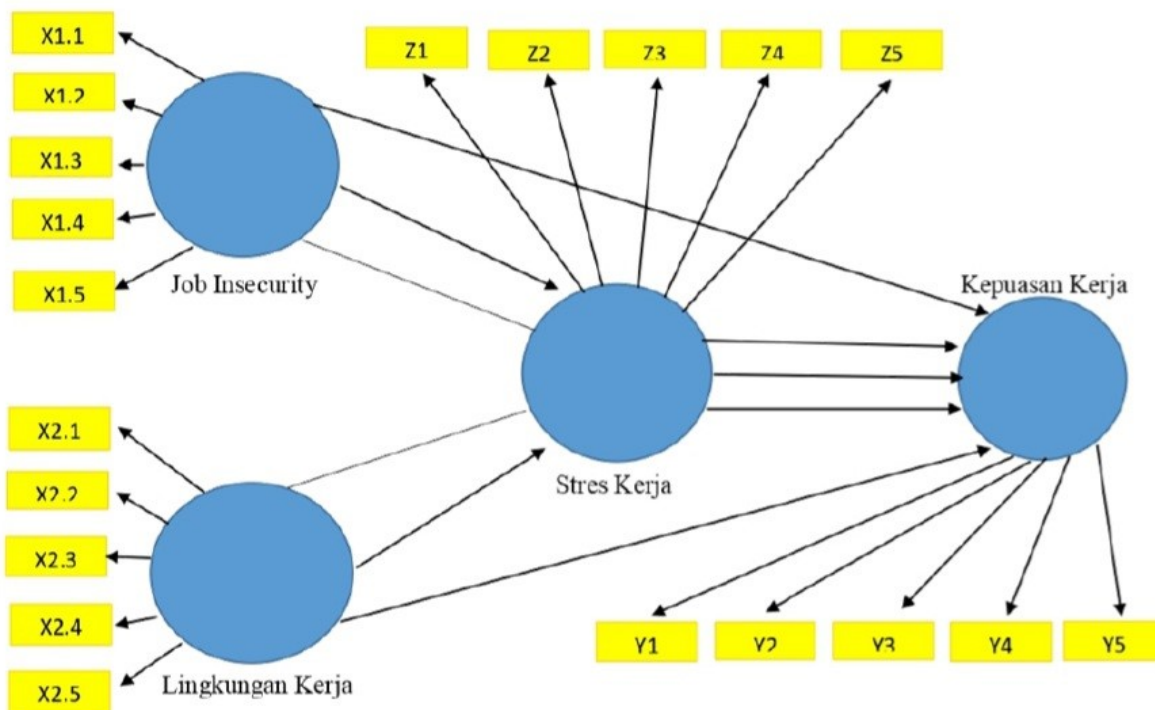


Figure 1. Model Stuktural (Inner Model)

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0,772	0,755
Stres Kerja	0,792	0,781

Table 7. Hasil Uji R-Square

Dari data di Tabel 7 terlihat skor R-Square untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,772. Pendapatan skor ini menerangkan bahwa kepuasan kerja sebesar 77,2%. Kemudian untuk nilai R-Square yang didapat dari variabel stres kerja sebesar 0,792. Skor tersebut menjelaskan bahwa stres kerja sebesar 79,2%. Rumus yang digunakan untuk menghitung skor R-Square adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R\text{-Square} &= 1 - (\sqrt{1 - R^2_1} \times \sqrt{1 - R^2_2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,772} \times \sqrt{1 - 0,792}) \\
 &= 1 - (0,477 \times 0,457) \\
 &= 1 - 0,218 \\
 &= 0,782
 \end{aligned}$$

Maka dari rumus tersebut, diperoleh skor R-square sebesar 0,782. Skor tersebut menerangkan bahwa keragaman materi penelitian yang dijelaskan oleh model dan variabel yang digunakan dalam penelitian sebesar 78,2%. Sisanya sebesar 21,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data akan digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis langsung diproses dengan mempertimbangkan T-Statistic dan P-Value Hipotesis penelitian akan dinyatakan diterima dengan skor T-Statistic > 1,96 dan skor P-Values < 0,05 [10].

Untuk mengerti apakah ada pengaruh tidak langsung adalah dengan melihat apakah skor probabilitas (p-value) lebih kecil dari 0,05 dan skor T-Statistics > 1,96 maka terlihat ada pengaruh pengaruh tidak langsung variabel

eksogen pada variabel endogen melalui perantara variabel signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Dibawah ini adalah hasil proses hipotesis langsung yang diperoleh dalam penelitian ini dengan mengukur model internal. [11]

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Job Insecurity -> Kepuasan Kerja	0,092	0,237	0,113	1,657	0,154
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,411	0,387	0,173	2,379	0,018
Job Insecurity -> Stres Kerja	0,413	0,426	0,125	1,585	0,511
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	0,091	0,102	0,080	2,139	0,009
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0,028	0,025	0,055	0,500	0,618
Job Insecurity -> Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0,125	0,130	0,081	1,542	0,124
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja->Kepuasan Kerja	0,262	0,276	0,160	1,689	0,232

Table 8. Hasil Uji Hipotesis

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh job insecurity dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada PT. ilham hasil mandiri.

Job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena perasaan ancaman yang dirasakan oleh karyawan di dalam perusahaan tidak akan mengubah rasa kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [13] bahwa tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena adanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [14] mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki elemen yang kuat di dalam perilaku pembentukan suatu organisasi yang bersifat positif.

Job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja dikarenakan apabila terdapat stress kerja yang dialami oleh karyawan akan mengakibatkan timbulnya rasa tidak nyaman dalam diri karyawan. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan [15] bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dalam bekerja.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja, dikarenakan adanya lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi stress kerja yang terjadi pada diri karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan bahwa lingkungan kerja dapat membentuk suatu system organisasi menjadi lebih baik.

Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dikarenakan adanya stress kerja yang terjadi dalam diri karyawan akan berdampak buruk dalam kinerja karyawan dan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menjadi menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, salah satunya merupakan stress kerja yang berdampak negative.

Job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja, dikarenakan adanya rasa tidak nyaman ditambah dengan rasa stress kerja yang ada dalam diri karyawan akan membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan adanya stress kerja.

1. Hipotesis pertama ditolak karena variabel job insecurity terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 1,657 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,154. Maka dapat diartikan bahwa variabel job insecurity tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis kedua diterima karena variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2,379 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,018. Maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Hipotesis ketiga ditolak karena variabel job insecurity terhadap variabel stres kerja memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 1,585 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,511. Maka dapat diartikan bahwa variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

4. Hipotesis keempat diterima karena variabel lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2,139 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,009. Maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja.

5. Hipotesis kelima ditolak karena variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 0,500 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,618. Maka dapat diartikan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Hipotesis keenam ditolak karena variabel job insecurity terhadap variabel kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 1,542 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,124. Maka dapat diartikan bahwa variabel job insecurity tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening

7. Hipotesis ketujuh ditolak karena variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 1,689 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,232. Maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

Variable lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja. Dikarenakan variable stress kerja yang mempengaruhi karyawan untuk tidak merasa puas dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa stress kerja mempengaruhi hal yang negative terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat terlihat seberapa besar dampak pengaruh *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. ilham hasil mandiri. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *job insecurity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel *job insecurity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel stress kerja sebagai variabel intervening. variable lingkungan kerja tidak mempunyai dampak signifikan pada kepuasan kerja melalui variable stress kerja sebagai variable intervening.

References

1. M. Novita, "Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Sebagai Harta yang Berharga dalam Sebuah Lembaga Pendidikan Islam," Nur El-Islam, vol. 4, no. 1, 2017.
2. R. R. E. Pranata, "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. Percetakan Gramedia Cikarang," 2019.
3. M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
4. Y. Fortuna, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Inter Nusa di Jakarta," Jurnal Ekonomi, vol. 18, no. 3, 2016.
5. B. Widadi and F. M. Savitri, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan," vol. 17, no. 3, 2019.
6. Y. G. G. Sujati, "Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi, dan Implikasi bagi Organisasi," 2018.
7. N. A. A. Pitasari and M. S. Perdhana, "Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur," vol. 7, no. 4, 2018.
8. V. M. T. Nawawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," vol. 04, no. 02, 2022.
9. S. Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D," Alfabeta, Bandung, 2016.
10. I. A. Setiawan, "Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan," Jurnal Manajemen, vol. 5, no. 8, 2016.
11. M. Manullang, "Dasar-Dasar Manajemen," Gajah Mada Univ. Press, Yogyakarta, 2014.
12. W. Abdilah and J. Hartono, "Partial Least Square (PLS) - Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis," Penerbit Andi, Yogyakarta, 2015.
13. I. Ghazali and H. Latan, "Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0," Badan Penerbit - Undip, 2015.
14. Abdillah and Jogiyanto, "Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam

Academia Open

Vol 9 No 2 (2024): December

DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5552 . Article type: (Business and Economics)

Penelitian Bisnis (Buku)," Andi Yogyakarta, 2012.

15. I. Ghozali, "Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)," 2014.