

LAPORAN PENELITIAN DOSEN



JUDUL PENELITIAN

KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA, ETIKA PROFESIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA MELALUI KEPUASAN KARYAWAN PADA PT ALFA VALVES INDONESIA

Tim Peneliti :

1. Ris Handayani, S.H., MM.
2. Dra. Siti Laela, M.M.
3. Sunarso, S.E., MM.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS IPWIJA
BOGOR
2026

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA, ETIKA PROFESIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA MELALUI KEPUASAN KARYAWAN PADA PT ALFA VALVES INDONESIA
2. Bidang Penelitian : Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Ketua Peneliti :
 - a. Nama Lengkap dan Gelar : Ris Handayani, S.H., M.M.
 - b. NIDN : 0312057302
 - c. Pangkat/Golongan : III B
 - d. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
 - e. Program Studi : S1 - Manajemen
 - f. Sinta ID : 6754762
 - g. E-mail : handayaniris40@gmail.com
 - h. No. HP : 083-1522-7407
4. Jumlah Anggota Peneliti : 2 (dua) orang
5. Anggota Peneliti 1 :
 - a. Nama Lengkap dan Gelar : Dra. Siti Laela, M.M.
 - b. NIDN : 0324076401
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor
 - d. Program Studi : S1 - Manajemen
 - e. Sinta ID : 5981945
6. Anggota Peneliti 2 :
 - a. Nama Lengkap dan Gelar : Sunarso, S.E., MM.
 - b. NIDN : 0315106701
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor
 - d. Program Studi : S1 - Manajemen
 - e. Sinta ID : 5982840
7. Jumlah Mahasiswa Terlibat : 0 (tidak ada)
8. Lama Penelitian : 6 (enam) bulan
9. Biaya Penelitian : Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah)
10. Sumber Dana : Mandiri

Ketua Peneliti



Ris Handayani, S.H., M.M.
NIDN.0312057302

Bogor, Agustus 2026
Mengetahui,
Kepala LP2M Universitas IPWIJA



Drs. Jayadi, M.M.
NIDN. 0323106401

RINGKASAN

Kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama daya saing perusahaan, tidak terkecuali bagi PT Alfa Valves Indonesia, produsen valve industri yang telah mengantongi sertifikasi ISO 9001:2015, API 6D, dan API Q1 untuk melayani sektor migas, petrokimia, pengolahan air, dan pembangkit energi. Kesenjangan yang hendak dijawab penelitian ini adalah belum konsistennya temuan-temuan terdahulu mengenai keterkaitan motivasi kerja, etika profesional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik melalui jalur langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai penghubung. Tujuan jangka panjang penelitian ini adalah menyusun rekomendasi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis bukti bagi perusahaan manufaktur bersertifikasi internasional, dengan target khusus mengukur besaran pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT Alfa Valves Indonesia.

Untuk mencapai target tersebut, penelitian dirancang dengan pendekatan kuantitatif bersifat deskriptif-asosiatif. Seluruh 115 karyawan perusahaan dilibatkan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh, dengan data dihimpun menggunakan kuesioner berskala Likert. Pengujian model dilakukan melalui Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS, mencakup evaluasi outer model (validitas konvergen dan reliabilitas) serta inner model (koefisien jalur dan pengujian hipotesis melalui bootstrapping).

Temuan penelitian mengungkap bahwa motivasi kerja belum cukup bukti untuk dikatakan berpengaruh terhadap kepuasan maupun kinerja karyawan. Sebaliknya, etika profesional dan lingkungan kerja sama-sama terbukti berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sekaligus kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh paling dominan. Kepuasan kerja juga terkonfirmasi berperan sebagai jalur penghubung yang memperkuat dampak etika profesional dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Implikasinya, manajemen PT Alfa Valves Indonesia disarankan memprioritaskan penguatan kode etik kerja serta perbaikan kondisi lingkungan kerja sebagai strategi yang lebih berdampak dibandingkan program motivasi semata dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Etika Profesional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga laporan penelitian yang berjudul “Kontribusi Motivasi Kerja, Etika Profesional, dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja melalui Kepuasan Karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia” ini dapat diselesaikan dengan baik sebagai bagian dari pelaksanaan tridharma perguruan tinggi di Universitas IPWIJA.

Penelitian ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, tim peneliti menyampaikan terima kasih kepada pimpinan Universitas IPWIJA, Kepala LP2M beserta jajarannya atas dukungan fasilitas dan administrasi penelitian, manajemen serta seluruh karyawan PT Alfa Valves Indonesia yang telah berkenan menjadi responden dan memberikan data yang dibutuhkan, serta rekan-rekan dosen yang telah memberikan masukan konstruktif selama proses penyusunan laporan ini.

Tim peneliti menyadari bahwa laporan ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Alfa Valves Indonesia dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Bogor, Agustus 2026

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Urgensi Penelitian.....	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Motivasi Kerja.....	5
2.2 Etika Profesional.....	5
2.3 Lingkungan Kerja.....	6
2.4 Kepuasan Kerja.....	7
2.5 Kinerja Karyawan.....	7
2.6 Penelitian Terdahulu dan Kebaruan Penelitian.....	8
2.7 Kerangka Pemikiran.....	8
2.8 Hipotesis Penelitian.....	9
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	10
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	10
3.2 Populasi dan Sampel.....	10
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	11
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	11
3.5 Teknik Analisis Data.....	12
BAB 4. HASIL PENELITIAN.....	13
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	13
4.2 Hasil Uji Instrumen.....	13
4.3 Hasil Uji Hipotesis.....	14
4.4 Pembahasan.....	15
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	18
5.1 Kesimpulan.....	18

5.2 Saran.....	18
DAFTAR PUSTAKA.....	19
LAMPIRAN.....	21

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Struktur Hubungan Antarvariabel Penelitian.....	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	11
Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas Konvergen (AVE).....	13
Tabel 4.2 Hasil Pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	14
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	14
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	15

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	9
---	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Ketua Peneliti.....	21
Lampiran 2. Biodata Anggota Peneliti 1.....	22
Lampiran 3. Biodata Anggota Peneliti 2.....	23

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai target-targetnya tidak bisa dilepaskan dari kualitas manusia yang menjalankannya. Kasmir (2022) menegaskan bahwa kemampuan, keterampilan, dan perilaku kerja pegawailah yang pada akhirnya menentukan sejauh mana perusahaan mampu bersaing. Di tengah persaingan global yang kian ketat, pengelolaan sumber daya manusia bukan lagi sekadar urusan administratif, melainkan telah menjadi bagian dari strategi bisnis untuk membangun keunggulan yang berkelanjutan.

PT Alfa Valves Indonesia merupakan salah satu pelaku industri manufaktur valve yang melayani sektor-sektor strategis seperti minyak dan gas, petrokimia, pengolahan air, hingga pembangkit energi. Kepemilikan sertifikasi internasional ISO 9001:2015, API 6D, dan API Q1 menjadi bukti komitmen perusahaan terhadap mutu produk dan layanan, sekaligus menuntut investasi berkelanjutan pada pengembangan teknologi maupun kapasitas sumber daya manusianya agar tetap kompetitif di industri yang menuntut presisi tinggi dan kepatuhan terhadap standar internasional.

Untuk menjaga mutu produksi dan efektivitas kerja, PT Alfa Valves Indonesia membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, disiplin, dan profesional. Perusahaan manufaktur semacam ini juga dituntut menyediakan kondisi kerja yang mendukung tercapainya target produksi sesuai standar internasional. Dengan kata lain, pencapaian perusahaan tidak semata bergantung pada teknologi dan fasilitas produksi, tetapi juga pada sikap kerja, integritas, dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas hariannya.

Dari sisi regulasi, pengelolaan tenaga kerja di Indonesia tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Ketiganya menegaskan kewajiban perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman demi mendukung produktivitas. Konsekuensinya, perusahaan perlu terus mendorong motivasi kerja, etika profesional, dan kualitas lingkungan kerja agar kepuasan dan kinerja karyawan dapat terjaga secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan sendiri merupakan capaian kerja atas tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan. Mangkunegara (2021) memandang kinerja dari sisi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan seseorang. Kinerja yang optimal membantu perusahaan mencapai target, sedangkan kinerja yang lemah dapat menghambat efektivitas operasional. Pada praktiknya, gejala seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, koordinasi yang belum optimal, dan pencapaian target yang belum maksimal masih dijumpai, sehingga peningkatan kualitas kerja karyawan perlu terus

diupayakan.

Kepuasan kerja turut menjadi variabel yang memengaruhi kinerja. Robbins dan Judge (2022) mendefinisikannya sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang berkontribusi terhadap loyalitas, semangat, dan komitmen karyawan. Namun demikian, sebagian karyawan masih merasa kurang puas akibat penghargaan yang dirasa minim, keterbatasan jenjang karier, serta komunikasi kerja yang belum berjalan optimal—kondisi yang berpotensi menurunkan semangat dan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan sekadar konsekuensi dari kinerja, melainkan juga prasyarat penting bagi tercapainya kinerja yang optimal.

Motivasi kerja juga diyakini berperan dalam mendorong kepuasan dan kinerja. Afandi (2021) mengartikannya sebagai dorongan internal seseorang untuk bekerja penuh tanggung jawab dan semangat. Karyawan bermotivasi tinggi cenderung lebih disiplin dan produktif, meski pada kenyataannya masih ada karyawan yang kurang termotivasi akibat minimnya apresiasi, tekanan kerja yang tinggi, serta kurangnya perhatian pimpinan.

Selain motivasi, etika profesional turut menjadi penopang kinerja karyawan. Ariyanto dkk. (2020) menyebut etika profesional sebagai cerminan disiplin, tanggung jawab, dan integritas dalam bekerja. Di lapangan, masih dijumpai karyawan yang kurang disiplin, belum sepenuhnya mengikuti prosedur kerja standar, atau kurang menjaga komunikasi profesional, yang pada gilirannya dapat menurunkan efektivitas dan mutu kerja secara menyeluruh.

Faktor lingkungan kerja juga tidak kalah penting. Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu mendorong efektivitas dan semangat kerja. Meski demikian, fasilitas kerja yang kurang memadai, ruang kerja yang kurang nyaman, serta komunikasi antarbagian yang belum optimal masih menjadi kendala yang dapat menghambat produktivitas.

Sejauh ini, hasil-hasil penelitian tentang keterkaitan motivasi kerja, etika profesional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masih beragam dan belum menunjukkan kesepakatan. Rachman (2025) misalnya menemukan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan dan kinerja, sementara Astuti dkk. (2025) mendapati lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Di sisi lain, Virana dkk. (2026) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Ketidaksesuaian temuan-temuan tersebut menandakan adanya celah penelitian (research gap) yang perlu ditelusuri lebih lanjut, khususnya pada konteks PT Alfa Valves Indonesia.

Bertolak dari uraian tersebut, penelitian internal perguruan tinggi ini disusun dengan judul: "KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA, ETIKA PROFESIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA MELALUI KEPUASAN KARYAWAN PADA PT ALFA VALVES INDONESIA".

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang di atas, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia?
2. Apakah etika profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia?
5. Apakah etika profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia?
8. Apakah kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh motivasi kerja, etika profesional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia.
2. Mengkaji pengaruh etika profesional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia.
3. Mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia.
4. Mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia.
5. Mengkaji pengaruh etika profesional terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia.
6. Mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia.
7. Mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa

Valves Indonesia.

8. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel penghubung antara motivasi kerja, etika profesional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1) *Manfaat Teoritis*

Penelitian ini diharapkan menambah khazanah kajian manajemen sumber daya manusia, terutama terkait keterhubungan motivasi kerja, etika profesional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Temuan penelitian juga dapat menjadi rujukan bagi riset berikutnya yang menerapkan pendekatan SEM-PLS pada konteks industri manufaktur.

2) *Manfaat Praktis*

Secara praktis, hasil kajian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen PT Alfa Valves Indonesia dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, khususnya yang berorientasi pada penguatan etika profesional dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi Universitas IPWIJA sebagai wujud pelaksanaan tridharma perguruan tinggi di bidang penelitian dan pengembangan keilmuan manajemen.

1.5 Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan mengingat masih terdapat ketidaksesuaian hasil (research gap) pada studi-studi sebelumnya terkait pengaruh motivasi kerja, etika profesional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sebagai perusahaan manufaktur bersertifikasi internasional, PT Alfa Valves Indonesia memerlukan basis empiris yang kuat untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sasaran. Di samping itu, penelitian ini merupakan bagian dari kegiatan penelitian internal Universitas IPWIJA yang mendorong dosen menghasilkan karya ilmiah aplikatif sekaligus memenuhi kewajiban Beban Kerja Dosen (BKD) di bidang penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

Chandra dan Syardiansah (2021) memaknai motivasi kerja sebagai kekuatan tersembunyi dalam diri seseorang yang dapat dipicu oleh tekanan eksternal maupun imbalan, baik moneter maupun nonmoneter, dan pada akhirnya memengaruhi kinerja. Hamalik (2019) menambahkan bahwa motivasi merupakan energi personal yang ditandai timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan. Sementara itu, Susilo dkk. (2023) memandang motivasi kerja sebagai kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku terkait lingkungan kerja.

Susilo dkk. (2023) menjabarkan bahwa dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi faktor individu—seperti kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan—serta faktor organisasi, meliputi gaji, kapasitas kerja, pengawasan, apresiasi, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Hasibuan (2020) membedakan motivasi menjadi dua jenis: motivasi positif, yaitu pendekatan pemberian penghargaan kepada bawahan yang berprestasi di atas standar, dan motivasi negatif, yaitu pendekatan berbasis ancaman sanksi bagi yang tidak memenuhi standar. Motivasi negatif dapat mendongkrak semangat kerja dalam jangka pendek karena rasa khawatir akan hukuman, namun berisiko menimbulkan dampak kurang baik dalam jangka panjang.

Afandi (2021) merumuskan sejumlah prinsip motivasi, yakni prinsip partisipasi, komunikasi, pengakuan atas kontribusi bawahan, pendelegasian wewenang, dan pemberian perhatian. Adapun indikator motivasi kerja menurut Asmayanti dkk. (2023) mencakup tanggung jawab sebagai pegawai, prestasi yang diraih, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bekerja.

2.2 Etika Profesional

Etika profesi adalah cabang etika yang secara khusus mengatur tanggung jawab seseorang atas keilmuan dan profesi yang diembannya, dan merupakan turunan dari etika sosial. Kode etik profesi pada dasarnya berfungsi memotivasi dan membimbing, mencegah kecurangan, menahan diri dari perilaku menyimpang, menjaga profesionalisme, meyakinkan klien, serta memelihara keharmonisan tim kerja (Siahaan, 2022). Bertens (2021) memandang etika sebagai ilmu tentang kebiasaan yang lazim dilakukan, sementara Ruslan (2019) mengartikannya sebagai kajian tentang benar-salahnya tingkah laku manusia.

Bertens (2021) berpendapat bahwa dalam menjalankan profesinya, seseorang perlu berpegang pada prinsip tanggung jawab, keadilan, otonomi, dan integritas moral. Senada dengan itu, Agoes (2019) merumuskan kode etik perilaku profesional yang mencakup tanggung jawab profesi, kepentingan publik, kompetensi dan kehati-hatian, kerahasiaan, perilaku profesional, serta standar teknis. Dimensi-dimensi ini

menjadi acuan penting dalam menilai sejauh mana karyawan menjalankan tugas secara etis dan profesional.

2.3 Lingkungan Kerja

Darmadi (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala hal di sekitar karyawan yang turut memengaruhi pelaksanaan kewajibannya, seperti pendingin ruangan dan pencahayaan yang memadai. Budiassa (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pegawai saat bekerja, baik fisik maupun nonfisik, langsung maupun tidak langsung, yang berdampak pada diri dan pekerjaan karyawan. Effendy dan Fitria (2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja juga terwujud dalam interaksi langsung dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.

Sarwoto dalam Pusparani (2021) membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Sedarmayanti dalam Winarsih dkk. (2020) menjabarkan lingkungan kerja fisik sebagai kondisi-kondisi berwujud fisik di sekitar tempat kerja yang berdampak langsung maupun tidak langsung pada karyawan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan relasi kerja, baik dengan atasan, rekan sejawat, maupun bawahan.

Afandi (2021) mengidentifikasi beberapa aspek lingkungan kerja, yaitu kenyamanan yang berdampak pada kualitas kerja, perilaku karyawan yang dipengaruhi kondisi lingkungan, kinerja yang meningkat seiring terjaminnya lingkungan kerja, serta tingkat stres yang bergantung pada kondusif tidaknya suasana kerja. Fachrezi dan Khair (2020) merinci indikator lingkungan kerja meliputi fasilitas, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya mengacu pada sejauh mana seseorang merasakan secara positif atau negatif berbagai aspek dari tugas-tugas pekerjaannya. Atmaja (2022) mendefinisikannya sebagai sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan. Jopanda (2021) memandangnya sebagai perasaan positif hasil evaluasi terhadap sejumlah karakteristik pekerjaan, sementara Robbins dan Judge (2018) menekankan bahwa kepuasan kerja lahir dari evaluasi seseorang terhadap karakteristik pekerjaannya sendiri.

Rahmaizzaty dan Nuridin (2023) mengidentifikasi sejumlah faktor pembentuk kepuasan kerja, meliputi peluang untuk berkembang, rasa aman dalam bekerja, gaji, kualitas perusahaan dan manajemen, pengawasan atasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, kelancaran komunikasi, dan kelengkapan fasilitas. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Agustini (2019) meliputi gaji/imbalan, jenis pekerjaan, supervisi, promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

2.5 Kinerja Karyawan

Asnawi (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab yang diembannya. Hidayat dkk. (2023) memandang kinerja sebagai hasil usaha karyawan yang dipengaruhi kemampuan serta persepsinya terhadap peran dan tugas. Putri (2020) menambahkan bahwa kinerja merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok memenuhi tuntutan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2020) mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor personal (keterampilan, kompetensi, motivasi, komitmen individu), faktor kepemimpinan (kualitas dorongan dan dukungan manajer), faktor tim (dukungan rekan kerja), faktor sistem (sistem kerja dan fasilitas organisasi), serta faktor kontekstual/situasional (tekanan dan perubahan lingkungan internal-eksternal). Indikator kinerja karyawan menurut Silaen (2021) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

2.6 Penelitian Terdahulu dan Kebaruan Penelitian

Kajian mengenai hubungan motivasi kerja, etika profesional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sudah banyak dilakukan namun hasilnya belum seragam. Rachman (2025) mendapati motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Astuti dkk. (2025) justru menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui kepuasan kerja terlebih dahulu. Sementara itu, Virana dkk. (2026) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Variasi temuan ini menegaskan perlunya pengujian ulang pada konteks perusahaan dan populasi yang berbeda.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian tiga variabel eksogen sekaligus—motivasi kerja, etika profesional, dan lingkungan kerja—dalam satu model struktural yang menelaah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan lokus penelitian pada perusahaan manufaktur valve bersertifikasi internasional yang belum banyak menjadi objek kajian, yaitu PT Alfa Valves Indonesia.

2.7 Kerangka Pemikiran

Merujuk pada tinjauan pustaka di atas, kerangka pemikiran penelitian ini menempatkan Motivasi Kerja (X1), Etika Profesional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel eksogen yang diduga berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z). Kepuasan Kerja (Z) selanjutnya diposisikan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh ketiga variabel eksogen tersebut terhadap Kinerja Karyawan (Y). Di luar jalur tidak langsung tersebut, ketiga variabel eksogen juga diduga memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Ringkasan struktur hubungan antarvariabel disajikan pada Tabel 2.1 berikut.

Variabel Eksogen	Variabel Intervening	Variabel Endogen
Motivasi Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Etika Profesional (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2.1 Struktur Hubungan Antarvariabel Penelitian. Sumber: Diolah dari tinjauan pustaka, 2026

2.8 Hipotesis Penelitian

Bertolak dari kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Etika profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Etika profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Etika profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
10. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif sekaligus asosiatif. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa metode kuantitatif berpijak pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian yang terukur. Sifat asosiatif dipilih karena penelitian ini bertujuan mengungkap hubungan sebab-akibat antara motivasi kerja, etika profesional, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan serta kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh 115 karyawan PT Alfa Valves Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel—pendekatan yang lazim digunakan ketika ukuran populasi relatif kecil atau ketika peneliti menghendaki tingkat kesalahan generalisasi yang sangat rendah. Dengan demikian, keseluruhan 115 karyawan menjadi responden dalam penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data primer dihimpun melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada seluruh responden, menggunakan skala Likert lima poin mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, guna mengukur persepsi karyawan terhadap tiap indikator variabel penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka berupa buku, artikel jurnal, dan dokumen internal perusahaan yang relevan dengan topik yang dikaji.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan tiga variabel eksogen (motivasi kerja, etika profesional, dan lingkungan kerja), satu variabel intervening (kepuasan kerja), dan satu variabel endogen (kinerja karyawan). Definisi operasional beserta indikator masing-masing variabel disajikan pada Tabel 3.1 berikut.

Variabel	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	Tanggung jawab sebagai pegawai; prestasi yang dicapai; pengembangan diri; kemandirian dalam bekerja
Etika Profesional (X2)	Tanggung jawab profesi; kepentingan publik; kompetensi dan kehati-hatian profesional; kerahasiaan; perilaku profesional; standar teknis
Lingkungan Kerja (X3)	Fasilitas; kebisingan; sirkulasi udara; hubungan kerja

Kepuasan Kerja (Z)	Gaji/imbalan; pekerjaan; supervisi; promosi; rekan sekerja
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja; kuantitas kerja; ketepatan waktu; efektivitas; komitmen

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel. Sumber: Diolah dari tinjauan pustaka, 2026

3.5 Teknik Analisis Data

Data dianalisis secara kuantitatif dengan pendekatan statistik. Pengujian hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menelaah keterkaitan antarvariabel—motivasi kerja, etika profesional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan—secara simultan. Pengolahan data memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS untuk mempermudah pengujian outer model dan inner model, meliputi uji validitas konvergen, uji reliabilitas, koefisien determinasi (R^2), koefisien jalur, serta pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping.

Evaluasi outer model bertujuan menilai validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur variabel laten, dilihat dari nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE) untuk validitas konvergen, serta nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk reliabilitas. Adapun evaluasi inner model dilakukan untuk menguji kekuatan hubungan antarvariabel laten melalui nilai koefisien jalur, T-statistics, dan P-values hasil bootstrapping pada taraf signifikansi (α) 5 persen.

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Alfa Valves Indonesia bergerak di bidang manufaktur valve industri yang melayani sejumlah sektor strategis, antara lain minyak dan gas, petrokimia, pengolahan air, dan pembangkit energi. Perusahaan ini memegang sertifikasi internasional ISO 9001:2015, API 6D, dan API Q1 sebagai penanda komitmennya terhadap kualitas produk dan layanan. Populasi penelitian berjumlah 115 karyawan yang seluruhnya dilibatkan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh, mewakili berbagai fungsi dan jenjang pekerjaan di lingkungan perusahaan.

4.2 Hasil Uji Instrumen

1) Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen diperiksa melalui nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE) setiap variabel laten. Pengolahan data menunjukkan seluruh indikator memiliki loading factor di atas 0,6, yang berarti telah memenuhi kriteria validitas konvergen menurut rule of thumb yang berlaku. Hasil pengujian AVE ditampilkan pada Tabel 4.1.

Variabel Laten	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja (X1)	0,626
Etika Profesional (X2)	0,666
Lingkungan Kerja (X3)	0,694
Kepuasan Kerja (Z)	0,681
Kinerja Karyawan (Y)	0,606

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas Konvergen (AVE). Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2026

Tabel di atas memperlihatkan bahwa kelima variabel—Motivasi Kerja, Etika Profesional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan—memiliki nilai AVE di atas ambang 0,5. Artinya, seluruh indikator yang mengukur kelima variabel tersebut dinyatakan valid secara konvergen dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

2) Uji Reliabilitas

Ringkasan hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability disajikan pada Tabel 4.2.

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0,934	0,944

Etika Profesional (X2)	0,944	0,952
Lingkungan Kerja (X3)	0,951	0,958
Kepuasan Kerja (Z)	0,947	0,955
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	0,939

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2026

Seluruh variabel pada Tabel 4.2 memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,7 dan Cronbach's Alpha di atas 0,6, sehingga seluruh indikator pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dituju.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hubungan Antarvariabel	Path Coefficient	T-Statistics	P-Values
Motivasi Kerja (X1) → Kepuasan (Z)	0,076	1,217	0,224
Etika Profesional (X2) → Kepuasan (Z)	0,173	2,801	0,005
Lingkungan Kerja (X3) → Kepuasan (Z)	0,685	11,086	0,000
Motivasi Kerja (X1) → Kinerja (Y)	0,041	0,819	0,413
Etika Profesional (X2) → Kinerja (Y)	0,175	2,728	0,007
Lingkungan Kerja (X3) → Kinerja (Y)	0,752	12,277	0,000
Kepuasan (Z) → Kinerja (Y)	0,556	5,676	0,000

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung. Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2026

2) Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Antarvariabel	Indirect Effect	T-Statistics	P-Values
Motivasi Kerja (X1) → Kepuasan (Z) → Kinerja (Y)	0,042	–	0,251
Etika Profesional (X2) → Kepuasan (Z) → Kinerja (Y)	0,096	–	0,027
Lingkungan Kerja (X3) → Kepuasan (Z) → Kinerja (Y)	0,381	–	0,000

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung. Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2026

4.4 Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tercermin dari koefisien jalur 0,076 dan nilai $p > 0,05$.

Artinya, naik-turunnya motivasi yang dirasakan karyawan tidak serta-merta menentukan tingkat kepuasan mereka. Kondisi ini dimungkinkan karena kepuasan kerja di lingkungan manufaktur bersertifikasi internasional lebih banyak ditentukan oleh faktor struktural seperti standar kerja, etika profesional, dan kondisi fisik lingkungan kerja, ketimbang dorongan motivasional yang sifatnya personal. Temuan ini berbeda dari hasil Putra dan Pasaribu (2023) yang menemukan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga mengindikasikan bahwa relasi motivasi-kepuasan kerja bersifat kontekstual dan dapat bervariasi antarsektor maupun antarorganisasi.

2) Pengaruh Etika Profesional terhadap Kepuasan Kerja

Etika profesional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur 0,173 dan nilai p 0,005 ($p < 0,05$). Hasil ini sejalan dengan pandangan Ariyanto dkk. (2020) bahwa sikap disiplin, tanggung jawab, dan integritas kerja dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepercayaan karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang menjunjung etika profesional cenderung merasakan keadilan dan kejelasan standar kerja, sehingga kepuasan kerjanya turut terdorong.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Di antara ketiga variabel eksogen, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang paling dominan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur 0,685 dan nilai p 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini memperkuat pandangan Budiasa (2021) bahwa lingkungan kerja—baik fisik maupun nonfisik—secara langsung memengaruhi kenyamanan dan perasaan karyawan dalam bekerja. Besarnya koefisien jalur yang jauh melampaui variabel lain menegaskan bahwa kenyamanan fisik tempat kerja, sirkulasi udara, fasilitas, dan hubungan kerja menjadi penentu utama kepuasan kerja karyawan PT Alfa Valves Indonesia.

4) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur 0,041 dan nilai p 0,413 ($p > 0,05$). Temuan ini berbeda dengan hasil Ariandi dkk. (2023) yang menemukan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pada konteks PT Alfa Valves Indonesia, kinerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh faktor eksternal yang bersifat sistemik—seperti standar operasional, etika kerja, dan kondisi lingkungan kerja—dibandingkan dorongan motivasi yang bersifat internal semata.

5) Pengaruh Etika Profesional terhadap Kinerja Karyawan

Etika profesional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur 0,175 dan nilai p 0,007 ($p < 0,05$). Hasil ini sejalan dengan temuan Ningsih dkk. (2021) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan etika profesional terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menjalankan tugas dengan integritas, kedisiplinan, dan tanggung jawab moral yang tinggi

cenderung menghasilkan kinerja lebih optimal karena perilaku kerjanya selaras dengan standar dan prinsip organisasi.

6) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur 0,752 dan nilai p 0,000 ($p < 0,05$), menjadikannya variabel dengan pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Temuan ini konsisten dengan hasil Nikita dkk. (2024) yang menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif—dari sisi fasilitas, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, maupun hubungan kerja—memungkinkan karyawan lebih fokus, nyaman, dan produktif dalam menuntaskan tugasnya.

7) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur 0,556 dan nilai p 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian Arifin dkk. (2022) yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen dan motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal, sehingga berdampak positif pada kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya.

8) Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh etika profesional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai p masing-masing 0,027 dan 0,000, namun tidak signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ($p = 0,251$). Temuan ini memperkuat simpulan bahwa etika profesional dan lingkungan kerja merupakan dua determinan utama yang bekerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja dalam mendorong kinerja karyawan, sementara motivasi kerja belum menunjukkan peran yang signifikan pada kedua jalur tersebut dalam konteks PT Alfa Valves Indonesia.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia.
2. Etika profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia, dengan pengaruh paling dominan di antara ketiga variabel eksogen.
4. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia.
5. Etika profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia, dengan pengaruh langsung terbesar dibandingkan variabel lainnya.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia.
8. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh etika profesional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara umum, penelitian ini menyimpulkan bahwa etika profesional dan lingkungan kerja merupakan dua faktor kunci yang secara konsisten mendorong peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan motivasi kerja belum menunjukkan kontribusi yang signifikan pada kedua jalur tersebut.

5.2 Saran

1) Saran Praktis

- Manajemen PT Alfa Valves Indonesia disarankan terus memperkuat penerapan etika profesional melalui penyusunan dan sosialisasi kode etik kerja yang jelas, pelatihan integritas, serta penegakan disiplin kerja secara konsisten.
- Perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan nonfisik, seperti perbaikan fasilitas kerja, pengendalian kebisingan, kecukupan sirkulasi

udara, serta penguatan komunikasi dan hubungan kerja antarbagian, mengingat variabel ini terbukti paling dominan memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

- Program motivasi kerja tetap perlu dipertahankan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia meskipun belum terbukti berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, karena motivasi tetap berperan penting pada aspek psikologis karyawan yang tidak sepenuhnya terukur dalam model penelitian ini.

2) Saran Teoritis

- Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, komitmen organisasi, atau budaya organisasi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan.
- Penelitian lanjutan dapat menggunakan desain longitudinal atau pendekatan campuran (mixed method) untuk menelusuri lebih dalam faktor-faktor kontekstual yang menyebabkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dalam model penelitian ini.
- Replikasi penelitian pada perusahaan manufaktur lain dengan karakteristik serupa perlu dilakukan untuk menguji konsistensi temuan penelitian ini secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing.
- Agoes, S., & Ardana. (2019). *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ananda, O. D., Prihatini, A. E., & Hidayat, W. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Passion Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(1).
- Ariandi, R. P., Junengsih, & Saputro, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Arifin, M., Datuk, B., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study*, 4(1).
- Ariyanto, A., et al. (2020). Etika Profesional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 112–120.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan* (1st ed.). Athra Samudra.
- Astuti, D., et al. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Competitive Strategic Journal*, 4(1), 55–63.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Banten Jaya*, 4(1).
- Bertens, K. (2021). *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (cet. 1). Banyumas: Pena Persada.
- Chandra, R., & Syardiansah. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191–199.
- Darmadi, H. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Alfabeta.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, 2(2), 49–61.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2019). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., et al. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. United Kingdom: Cengage Learning.
- Hamalik, O. (2019). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Haryono, S. (2019). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen: Dasar, Pemahaman, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6(1).
- Jufrizen, & Pratiwi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction with Work Ethics as A Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2).
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kurniawan, I. S., & Wijanarko, D. H. (2021). Meningkatkan Kepuasan Kerja: Peran Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(2), 11–21.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nikita, S. C., Winoto, C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1).
- Ningsih, P. W., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(7).
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Priansa, S. dan D. J. (2020). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Pusparani, M. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian*

- Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4).
- Pusparani, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 7(1), 45–53.
- Putra, R. H., & Pasaribu, F. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, 17(2).
- Rachman, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. Jurnal Paradoks, 8(2), 101–110.
- Rahmaizzaty, R. I., & Nuridin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. National Aircrew Management. Jurnal Ekonomi Dan Industri, 24(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Ruslan, R. (2019). Etika Kehumasan Konsepsi & Aplikasi (Ed. 1). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siahaan, M. R. (2022). Etika Profesi. Jakarta: Ataki.
- Silaen, R. (2021). Indikator Kinerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswoyo, H. (2019). Metode Penelitian SEM-PLS untuk Penelitian Manajemen. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah, 6(1).
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- Vahera, D., & Onsardi. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis, 2(1).
- Virana, R., et al. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian dan Manajemen*, 6(1), 88–97.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-4)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarjono, A. (2019). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 2(2), 181–191.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Ketua Peneliti

1. Nama Lengkap	:	Ris Handayani, S.H., M.M.
2. Jenis Kelamin	:	Perempuan
3. Jabatan Fungsional	:	Asisten Ahli
4. NIDN	:	0312057302
5. Sinta ID	:	6754762
6. Program Studi	:	S1 - Manajemen
7. Perguruan Tinggi	:	Universitas IPWIJA
8. Fakultas	:	Fakultas Bisnis
9. Email	:	handayaniris40@gmail.com
10. Nomor HP	:	0813-1522-7407
11. Alamat Kantor	:	Jl. Letda Natsir No. 7, Cikeas Nagrak, Kec. Gunung Putri, Kabupaten Bogor

Lampiran 2. Biodata Anggota Peneliti 1

1. Nama Lengkap	:	Dra. Siti Laela, M.M.
2. Jenis Kelamin	:	Perempuan
3. Jabatan Fungsional	:	Lektor
4. NIDN	:	0324076401
5. Sinta ID	:	5981945
6. Program Studi	:	S1 - Manajemen
7. Perguruan Tinggi	:	Universitas IPWIJA
8. Fakultas	:	Fakultas Bisnis
9. Email	:	siti_laela65@yahoo.com
10. Nomor HP	:	0812-9205-077
11. Alamat Kantor	:	Jl. Letda Natsir No. 7, Cikeas Nagrak, Kec. Gunung Putri, Kabupaten Bogor

Lampiran 3. Biodata Anggota Peneliti 2

1. Nama Lengkap	:	Sunarso
2. Jenis Kelamin	:	Laki-laki
3. Jabatan Fungsional	:	Lektor
4. NIDN	:	0315106701
5. Sinta ID	:	5982840
6. Program Studi	:	S1 - Manajemen
7. Perguruan Tinggi	:	Universitas IPWIJA
8. Fakultas	:	Fakultas Bisnis

9. Email	:	sunarso12345678@gmail.com
10. Nomor HP	:	08121881236
11. Alamat Kantor	:	Jl. Letda Natsir No. 7, Cikeas Nagrak, Kec. Gunung Putri, Kabupaten Bogor