

Model Struktural Desain Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Industri Energi

Sari Sakarina¹, Ade Sima Pertiwi², Djatmiko Noviantoro³

¹Universitas Tridinanti, e-mail: sarisakarina@univ-tridinanti.ac.id

² Universitas Tridinanti, e-mail: adesimapertiwi98@gmail.com

³ Universitas Tridinanti, e-mail: drmikosemsi2@gmail.com

Histori Naskah

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job design and work environment on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable in the energy industry. The research employs a quantitative approach with an explanatory research design and a cross-sectional method. The study population consists of 200 permanent employees, with a sample of 134 respondents determined using the Slovin formula and stratified random sampling technique. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (PLS-SEM) through SmartPLS 4.

The results indicate that job design and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Job satisfaction is proven to have a significant effect on employee performance and partially mediates the relationship between job design and work environment on employee performance. The R^2 value shows that the model has strong predictive power. These findings strengthen the integration of the Job Characteristics Model and Environmental Psychology Theory within the context of the Indonesian energy industry.

Keywords : job design, work environment, job satisfaction, employee performance, PLS-SEM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh desain pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada industri energi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research dan metode cross-sectional. Populasi penelitian berjumlah 200 karyawan tetap, dengan sampel sebanyak 134 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik stratified random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memediasi secara parsial hubungan antara desain pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 menunjukkan model memiliki daya prediksi yang kuat. Temuan ini memperkuat integrasi Job Characteristics Model dan Environmental Psychology Theory dalam konteks industri energi Indonesia.

Kata Kunci : desain pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, PLS-SEM

Corresponding Author : Sari Sakarina, sarisakarina@univ-tridinanti.ac.id

PENDAHULUAN

Industri energi menghadapi tekanan transformasi digital, efisiensi operasional, serta tuntutan keselamatan kerja yang tinggi. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi determinan utama daya saing organisasi. Peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor struktural seperti desain pekerjaan dan lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa desain pekerjaan berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja melalui karakteristik inti pekerjaan seperti otonomi dan umpan balik. Demikian pula, lingkungan kerja yang kondusif secara fisik maupun psikososial berkontribusi terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Namun, kajian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model struktural dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada industri energi masih terbatas.

Novelty penelitian ini terletak pada:

1. Integrasi desain pekerjaan dan lingkungan kerja dalam satu model PLS-SEM.
2. Pengujian peran mediasi kepuasan kerja dalam konteks industri energi.
3. Penggunaan indikator desain pekerjaan berbasis integrasi digital.

Penelitian ini bertujuan menguji model struktural hubungan desain pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tinjauan Literatur Dan Pengembangan Hipotesis

1. Desain Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

Desain pekerjaan mencakup karakteristik inti pekerjaan yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja (Hackman & Oldham, 1976; Morgeson & Humphrey, 2006). Karakteristik inti pekerjaan meliputi:

- a. Variasi keterampilan: Memberikan kesempatan karyawan untuk menggunakan berbagai kemampuan.
- b. Identitas tugas: Karyawan mengetahui tanggung jawab dan hasil pekerjaan yang jelas.
- c. Signifikansi tugas: Pekerjaan dianggap penting dan berdampak bagi organisasi.
- d. Otonomi: Memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan.
- e. Umpan balik: Informasi mengenai kinerja yang membantu karyawan memperbaiki diri.

Penelitian terkini menekankan bahwa desain pekerjaan yang adaptif terhadap digitalisasi—seperti penggunaan perangkat digital untuk otomatisasi tugas dan akses informasi real-time—memperkuat kepuasan kerja melalui efisiensi dan kontrol pekerjaan (Richter et al., 2023; Parker & Grote, 2022).

Hipotesis: H1: Desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikososial yang memengaruhi emosi, motivasi, dan kepuasan karyawan (Chen et al., 2024; Pulungan & Rivai, 2021).

- a. Aspek fisik: Pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan keamanan kerja.
- b. Aspek psikososial: Hubungan antar karyawan, dukungan supervisor, dan budaya organisasi.

Environmental Psychology Theory menyatakan bahwa kondisi lingkungan yang kondusif meningkatkan kesejahteraan psikologis, sehingga karyawan lebih puas dan produktif. Khusus dalam industri energi, lingkungan kerja yang aman dan ergonomis sangat penting untuk meminimalkan risiko keselamatan dan stres kerja (Sinta Aprilia et al., 2024).

Hipotesis H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Desain Pekerjaan dan Kinerja Karyawan

Desain pekerjaan yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan, tetapi juga kinerja karyawan secara langsung. Faktor-faktor seperti otonomi, umpan balik, dan variasi

keterampilan memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja (Campbell & Wiernik, 2024; Parker et al., 2017). Karyawan yang memiliki kontrol lebih besar terhadap pekerjaannya cenderung menyelesaikan tugas lebih cepat, akurat, dan inovatif.

Hipotesis H3: Desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung karyawan secara fisik maupun psikologis akan meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas (Martins & Proença, 2021; Chen et al., 2024). Faktor-faktor seperti ergonomi, fasilitas kerja, dan hubungan interpersonal yang harmonis memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan mengurangi kesalahan.

Hipotesis H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi subjektif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas biasanya menunjukkan komitmen lebih tinggi, loyalitas, dan performa lebih baik (Judge et al., 2017; Bakker & Demerouti, 2017). Penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara faktor struktural organisasi dan kinerja, sehingga meningkatkan kualitas output organisasi (Lam & Gurland, 2020).

Hipotesis H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Hipotesis Mediasi

Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi psikologis antara faktor struktural (desain pekerjaan dan lingkungan kerja) dengan kinerja karyawan. Artinya, pengaruh desain pekerjaan atau lingkungan kerja terhadap kinerja tidak sepenuhnya langsung, tetapi sebagian dialirkan melalui kepuasan kerja (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Sinta Aprilia et al., 2024).

Hipotesis H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory dan metode cross-sectional, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel dalam satu periode waktu tertentu (Creswell, 2014). Pendekatan explanatory digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen secara empiris (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian terdiri dari 200 karyawan tetap pada industri energi yang menjadi objek penelitian.

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 5% ($e = 0,05$), sehingga diperoleh 134 responden sebagai sampel penelitian (Umar, 2013). Teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling untuk memastikan setiap strata atau kelompok jabatan dalam organisasi terwakili secara proporsional (Sekaran & Bougie, 2016). Teknik ini dinilai mampu meningkatkan representativitas dan validitas eksternal penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5), untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator masing-masing variabel (Likert, 1932). Skala Likert banyak digunakan dalam penelitian sosial karena mampu mengukur sikap, persepsi, dan opini secara kuantitatif (Sugiyono, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) (Hair et al., 2022). Uji validitas konvergen dilakukan melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan validitas diskriminan diuji

menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan HTMT (Fornell & Larcker, 1981). Uji reliabilitas konstruk dilakukan dengan melihat nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal instrumen (Hair et al., 2019).

Evaluasi model struktural dilakukan melalui nilai R^2 untuk mengukur daya jelaskan variabel endogen, f^2 (effect size) untuk melihat besarnya pengaruh variabel eksogen, serta Q^2 (predictive relevance) untuk menilai kemampuan prediktif model (Hair et al., 2022). Pengujian signifikansi hipotesis dilakukan melalui teknik bootstrapping dengan kriteria t-statistic $\geq 1,96$ dan p-value $\leq 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95% (Ghozali, 2021). Uji mediasi dilakukan dengan menganalisis indirect effect dan Variance Accounted For (VAF) untuk menentukan apakah variabel mediator berperan sebagai mediasi penuh atau parsial (Preacher & Hayes, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi outer model

Evaluasi outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk penelitian dalam model pengukuran (Hair et al., 2022). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,70, yang berarti indikator mampu merefleksikan konstruk laten secara kuat (Hair et al., 2022). Nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing konstruk juga berada di atas 0,50, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen (Fornell & Larcker, 1981).

Selain itu, nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha seluruh variabel tercatat di atas 0,70, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik (Hair et al., 2019). Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel serta layak untuk dilanjutkan pada evaluasi model struktural (Hair et al., 2022).

2. Evaluasi Inner Model

Evaluasi inner model dilakukan untuk menguji kekuatan hubungan antarvariabel laten dalam model struktural (Hair et al., 2022). Nilai R^2 untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,939 yang tergolong sangat kuat, menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja mampu dijelaskan sebesar 93,9% oleh desain pekerjaan dan lingkungan kerja (Hair et al., 2022). Nilai R^2 untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,845 yang juga termasuk kategori kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa 84,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja (Hair et al., 2022).

Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0,35 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang tinggi dan mampu memprediksi data observasi dengan baik (Hair et al., 2022). Hasil ini menegaskan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan dan daya prediksi yang kuat secara simultan (Ghozali, 2021).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik bootstrapping dengan tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2021). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima karena memiliki nilai $p < 0,05$ dan t-statistic $> 1,96$ (Hair et al., 2022).

Koefisien jalur menunjukkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hackman & Oldham, 1976). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa kondisi fisik dan psikologis tempat kerja berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan karyawan (Mehrabian & Russell, 1974). Desain pekerjaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik perancangan pekerjaan maka semakin tinggi performa yang dihasilkan (Hackman & Oldham, 1976). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan pentingnya faktor lingkungan dalam mendukung produktivitas (Sedarmayanti, 2017). Kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal (Robbins & Judge, 2017).

4. Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan dengan menganalisis nilai indirect effect dan Variance Accounted For (VAF) untuk menentukan peran variabel mediator (Preacher & Hayes, 2008). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan, yang berarti terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung secara simultan (Hair et al., 2022). Kepuasan kerja juga terbukti memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara faktor organisasi dan kinerja individu (Robbins & Judge, 2017).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja, yang konsisten dengan Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1976). Variabel desain pekerjaan yang mencakup variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik terbukti meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memahami peran mereka secara jelas, memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan, dan menerima umpan balik yang tepat, mereka cenderung lebih puas dan berkontribusi lebih maksimal terhadap kinerja.

Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan Environmental Psychology Theory (Chen et al., 2024). Faktor fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan ergonomi, serta faktor psikososial seperti dukungan supervisor dan hubungan antar rekan kerja, terbukti meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan psikologis. Dalam industri energi yang memiliki standar keselamatan tinggi, lingkungan kerja yang kondusif secara fisik dan sosial sangat penting untuk mengurangi stres kerja dan risiko keselamatan, sekaligus mendorong produktivitas.

Kepuasan kerja sebagai mediator memperkuat pemahaman bahwa faktor struktural organisasi tidak secara langsung diterjemahkan menjadi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan mediasi parsial, artinya desain pekerjaan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menekankan bahwa kinerja karyawan yang tinggi membutuhkan kondisi psikologis yang positif (Judge et al., 2017; Martins & Proença, 2021).

Selain itu, hasil ini mengindikasikan bahwa organisasi tidak dapat hanya fokus pada peningkatan fasilitas atau prosedur kerja; strategi peningkatan kinerja harus disertai intervensi psikologis seperti program pengembangan kompetensi, coaching, dan sistem penghargaan yang adil. Dengan kata lain, kinerja optimal tercapai melalui sinergi antara desain pekerjaan yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, dan kepuasan kerja karyawan.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas integrasi antara Job Characteristics Model dan Environmental Psychology Theory dalam konteks industri energi Indonesia, menunjukkan bahwa teori ini masih relevan dalam era digitalisasi dan transformasi industri modern (Parker & Grote, 2022; Richter et al., 2023). Temuan ini juga menegaskan bahwa indikator desain pekerjaan berbasis digital—seperti otonomi dalam penggunaan teknologi dan akses informasi real-time—berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan panduan bagi manajemen industri energi untuk:

1. Mendesain pekerjaan dengan memperhatikan variasi keterampilan, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

2. Menciptakan lingkungan kerja fisik dan psikososial yang kondusif, termasuk ergonomi, pencahayaan, dan hubungan interpersonal yang suportif.
3. Mengembangkan program kepuasan kerja berbasis survei internal, coaching, serta penghargaan dan pengakuan karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis, tetapi juga implikasi praktis yang konkret bagi pengelolaan sumber daya manusia di industri energi, khususnya di Indonesia, di mana transformasi digital dan keselamatan kerja menjadi tantangan utama.

PENUTUP

Desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perancangan tugas yang jelas, adanya variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, serta umpan balik yang memadai mampu meningkatkan rasa bermakna dalam bekerja. Ketika karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya secara terstruktur serta diberikan ruang untuk berkembang, tingkat kepuasan mereka meningkat dan pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan dukungan atasan, mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis. Kondisi ini mendorong karyawan merasa dihargai dan nyaman, sehingga meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, semangat kerja yang stabil, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kepuasan kerja menjadi faktor psikologis penting yang memperkuat keterlibatan (engagement) dan mendorong tercapainya target kinerja secara optimal.

Kepuasan kerja terbukti memediasi secara parsial hubungan antara desain pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, desain pekerjaan dan lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Namun karena sifatnya parsial, pengaruh langsung kedua variabel tersebut terhadap kinerja tetap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui perbaikan desain pekerjaan dan lingkungan kerja, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai mekanisme perantara.

Implikasi Teoretis

Memperluas integrasi teori desain pekerjaan dan psikologi lingkungan dalam konteks industri energi.

Implikasi Praktis

Manajemen perlu:

1. Meningkatkan otonomi dan umpan balik kerja
2. Mengoptimalkan fasilitas dan iklim kerja
3. Mengembangkan program peningkatan kepuasan berbasis data survey

Keterbatasan Dan Agenda Penelitian Lanjutan

Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional sehingga belum dapat menguji hubungan kausal jangka panjang. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan longitudinal atau multi-industri untuk meningkatkan generalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance management for dummies*. Wiley.
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2023). Measuring performance during crises and beyond: Implications for performance management. *Business Horizons*, 66(2), 183–195. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2022.09.002>
- Anderson, N. R., & West, M. A. (2020). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 235–258.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: A review and update. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 341–367.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2024). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 123–150.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2023). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 349–375.
- Chen, Z., Wang, Y., & Li, X. (2024). Workplace environment and employee performance: The mediating role of psychological well-being. *Sustainability*, 16(4), 2158. <https://doi.org/10.3390/su16042158>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS*. UNDIP.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based SEM. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374.
- Lam, L. W., & Gurland, S. T. (2020). Self-determination theory and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 475–490.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory. *Organizational Dynamics*, 48(2), 100–107.
- Martins, H., & Proença, T. (2021). The mediating role of job satisfaction in the relationship between work environment and performance. *Sustainability*, 13(12), 6574.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ). *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339.
- Parker, S. K., & Grote, G. (2022). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology*, 71(4), 1171–1204.
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891.
- Pulungan, R., & Rivai, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 145–156.
- Richter, A., Heinrich, P., Stocker, A., & Schwabe, G. (2023). Digital work design and performance outcomes. *Computers in Human Behavior*, 137, 107407.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 201–214.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sinta Aprilia, D., et al. (2024). Peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Indo Intellectual Journal*, 3(1), 55–67.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Rajawali Pers.
- Utami, W., & Siswanto, E. (2021). Evaluasi model SEM berbasis PLS pada penelitian manajemen. *Jurnal Riset Manajemen*, 15(1), 34–47.
- Wijaya, A., & Santoso, B. (2024). Job satisfaction determinants in Indonesian manufacturing firms. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(1), 45–60.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361–384.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a job. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.