

**PERAN *JOB SATISFACTION* DALAM MEMEDIASI LINGKUNGAN
NON FISIK DAN *SELF AWARENESS* TERHADAP *EMPLOYEE*
PERFORMANCE PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN (UP3) SAMARINDA**

TESIS



Oleh:

Danang Gunawan

NIM: 20402400399

**PROGRAM MAGISTER (S2) MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN *JOB SATISFACTION* DALAM MEMEDIASI LINGKUNGAN NON FISIK DAN *SELF AWARENESS* TERHADAP *EMPLOYEE* *PERFORMANCE* PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) SAMARINDA

Disusun Oleh:

Danang Gunawan

NIM: 20402400399

Telah disetujui oleh pembimbing dan
selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian
tesis Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 2 Agustus 2025
Dosen Pembimbing,



DR. Asyhari, MM
210491022

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN *JOB SATISFACTION* DALAM MEMEDIASI LINGKUNGAN NON FISIK DAN *SELF AWARENESS* TERHADAP *EMPLOYEE* *PERFORMANCE* PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) SAMARINDA

Disusun Oleh:

Danang Gunawan

NIM: 20402400399

Telah dipertahankan penguji
Pada tanggal, 18 Agustus 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

Dr. H. Asyhari, SE, M.M.
NIK. 210491022

Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si
NIK. 210491028

Penguji II

Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D
NIK. 210499044

Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 18
Agustus 2025

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Danang Gunawan

NIM : 20402400399

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul:

**PERAN *JOB SATISFACTION* DALAM MEMEDIASI
LINGKUNGAN NON FISIK DAN *SELF AWARENESS*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PT PLN
(PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN
(UP3) SAMARINDA**

merupakan hasil karya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya orang lain, kutipan pendapat dan tulisan orang lain dikutip sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah yang berlaku. Tesis yang penulis ajukan benar-benar asli dan belum pernah diajukan oleh orang lain untuk mendapatkan gelar akademik. Magister Manajemen baik di Unissula maupun di perguruan tinggi lainnya. Tesis ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat yang dipublikasikan oleh orang lain, dan atau penulis sendiri secara tertulis telah mencantumkan dengan jelas nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka.

Saya bersedia menarik tesis yang telah diajukan, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam tesis ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lainnya yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 2 Agustus 2025

membuat pernyataan,



Danang Gunawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kesuksesan tidak diukur dari seberapa sering anda jatuh, tetapi seberapa sering anda bangkit kembali (Vince Lombardi).

“Sukses bukanlah milik orang yang tidak pernah gagal, tetapi orang yang tidak pernah menyerah setelah gagal (Abraham Lincoln)

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna (Albert Einstein)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rasa syukur kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian tesis ini, saya persembahkan penelitian tesis ini kepada “*Bapak dan ibu yang telah memberikan dukungan dan do’anya, istriku dan anak-anakku yang selalu memotivasi selama dalam penyusunan tesis ini, kepada saudara dan teman-temank*”

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan. *Employee performance* pada sebuah perusahaan memiliki faktor penting, manajemen harus memantau *performance* dari seluruh karyawan akan melakukan kinerja terbaik. Peningkatan atau penurunan *employee performance* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya *job satisfaction*, lingkungan non fisik dan *self awareness*. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan metode survey. Sampel penelitian sebanyak 130 pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda tahun 2025. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode SEM-PLS dengan software SmartPLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan non fisik dan *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, lingkungan non fisik, *self awareness* dan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction*, *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh lingkungan non fisik dan *self awareness* terhadap *employee satisfaction*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja non-fisik yang positif dan self-awareness yang baik dapat berkontribusi pada kepuasan kerja, sehingga menciptakan siklus positif yang mengarah pada peningkatan kinerja. Implikasi manajerial dalam penelitian ini mengindikasikan pentingnya strategi meningkatkan lingkungan non-fisik dan *self awareness* terletak pada dampaknya terhadap kepuasan dan kinerja dengan mendorong komunikasi terbuka dan jujur antar karyawan dan atasan, menangani konflik dengan cepat dan adil, membangun suasana kerja yang saling menghargai, mendukung, dan inklusif, sehingga pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja dan pada gilirannya dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Kata Kunci: *Employee Performance*, *Job Satisfaction*, Lingkungan Non Fisik, *Self Awareness*

ABSTRACT

Human resources play an important role in the success of an organization or company, because humans are living assets that need special attention and are managed as well as possible by the company. Employee performance in a company has an important factor, management must monitor the performance of all employees to perform their best. Increasing or decreasing employee performance can be influenced by various factors including Job Satisfaction, Non-Physical Environment and Self-Awareness. This type of research is explanatory with a survey method. The research sample was 130 employees of PT PLN (Persero) UP3 Samarinda in 2025. The data collection technique used a questionnaire. In this study, data analysis used the SEM-PLS method with SmartPLS (Partial Least Square) software. The results of the study indicate that the non-physical environment and self-awareness have a positive and significant effect on job satisfaction, the non-physical environment, self-awareness and job satisfaction have a positive and significant effect on employee satisfaction, job satisfaction is able to mediate the influence of the non-physical environment and self-awareness on employee satisfaction. This study concludes that a positive non-physical work environment and good self-awareness can contribute to job satisfaction, thereby creating a positive cycle that leads to increased performance. The managerial implications in this study indicate the importance of strategies to improve the non-physical environment and self-awareness lies in its impact on satisfaction and performance by encouraging open and honest communication between employees and superiors, handling conflicts quickly and fairly, building a work atmosphere that is mutually respectful, supportive, and inclusive, so that employees feel satisfied in their work and in turn can optimize their performance.

Keywords : Employee Performance, Job Satisfaction, Non-Physical Work Environment, Self-Awareness

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar. Tesis yang berjudul " Peran *Job Satisfaction* Dalam Memediasi Lingkungan Non Fisik Dan *Self Awareness* Terhadap *Employee Performance* PT PLN (Persero) Unit PELAKSANA Pelayanan Pelanggan (Up3) Samarinda". Tesis ini disusun untuk melaksanakan penelitian guna memenuhi syarat meraih gelar S2 pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian tesis ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Bapak DR. Asyhari, MM., Dosen pembimbing tesis yang telah membimbing dan mengarahkan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
3. Bapak Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si., Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.

4. Ibu Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si., Sekretaris Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Kedua orangtua dan keluarga sekaligus motivatorku yang selalu memberikan dukungan serta doa dalam penyusunan tesis ini.
7. Rekan-rekan kerja yang telah memberikan waktu untuk membantu dan mendukung penulis menyelesaikan tesis ini.
8. Teman-teman senasib dan seperjuangan yang telah memberikan inspirasi selama penulis menyelesaikan tesis ini.
9. Berbagai pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu pada kesempatan ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal baik dari semua pihak yang telah penulis terima. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen. Penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Wassalamu ‘alaikum Wr. Wb.

Semarang, Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.2. Pengembangan Hipotesis.....	17
2.3. Kerangka Konseptual	21
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	22
3.2. Populasi dan Sampel.....	22
3.3. Jenis dan Sumber Data	23
3.4. Metode Pengumpulan Data	24
3.5. Variabel dan Indikator	25

3.6. Analisis Data.....	25
-------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

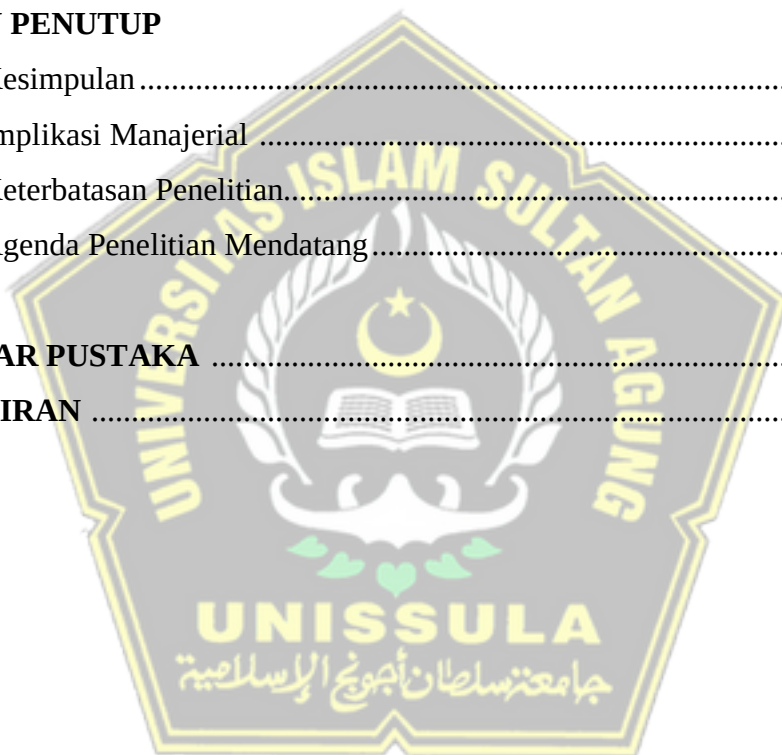
4.1. Deskripsi Responden	31
4.2. Deskripsi Variabel	33
4.3. Analisis Partial <i>Least Squares Structural Equation Modeling</i>	37
4.4. Pembahasan	49

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	67
5.2. Implikasi Manajerial	68
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	70
5.4. Agenda Penelitian Mendatang.....	70

DAFTAR PUSTAKA	72
-----------------------------	----

LAMPIRAN	81
-----------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Target dan Realisasi Penjualan Tenaga Listrik di PLN UP3 Samarinda	2
Tabel 3.1	Skor Skala Likert	24
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	25
Tabel 3.3	<i>Rule of Thumb Outer Model</i>	27
Tabel 3.4	<i>Rule of Thumb Evaluasi Goodness of Fit Model</i>	29
Tabel 4.1	Deskripsi Penyebaran Kuesioner	31
Tabel 4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	31
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik	34
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif <i>Self Awareness</i>	35
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif <i>Job Satisfaction</i>	36
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif <i>Employee Performance</i>	36
Tabel 4.7	Nilai <i>Outer Loading</i>	39
Tabel 4.8	Nilai <i>Cross Loading</i>	40
Tabel 4.9	<i>Fornell Larckel Criterion</i>	40
Tabel 4.10	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	41
Tabel 4.11	<i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i>	42
Tabel 4.12	Hasil Uji <i>Goodness of Fit Model</i>	43
Tabel 4.13	Nilai <i>R-Square</i>	44
Tabel 4.14	Nilai <i>F-Square</i>	44
Tabel 4.15	<i>Path Coeffisien</i>	46
Tabel 4.16	<i>Indirect Effect</i>	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	38
Gambar 4.2 Full Model Struktural <i>Partial Least Square (Inner Model)</i>	43



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 Analisis Data



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Aljunaidi, Asi & Monoarfa, 2025). Tujuan organisasi akan tercapai apabila mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu bekerja secara efektif dan efisien (Yani, Bake & Sahrin).

Employee performance adalah hasil kerja yang diukur dari segi kuantitas serta kualitas yang diperoleh pegawai tatkala menjalankan instruksi seimbang dengan tugas dan tanggung jawab yang diserahkan olehnya (Fauzi et al., 2022). *Employee performance* menjadi sebuah proses dari evaluasi tentang seberapa baik pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Sukmara, 2023). Di sebuah perusahaan, kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia mencerminkan kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. *Employee performance* merupakan bagian penting dari keberhasilan sebuah perusahaan, maka dari itu setiap pegawai dituntut profesional, integritas serta produktif dalam pencapaian kerjanya (Mulyadi & Pancasasti, 2021).

PT PLN (Persero) merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang ketenagalistrikan, dan merupakan salah satu perusahaan listrik di Indonesia. PT PLN (Persero) terdiri dari beberapa wilayah di Indonesia, salah satunya adalah PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur dan Utara yang terdiri dari 8 unit pelaksana salah satunya PT PLN (Persero) UP3 Samarinda. PT. PLN (Persero) UP3 Samarinda merupakan salah satu bagian Unit Bisnis dari PT PLN (Persero) yang mengendalikan dan mengoperasikan pendistribusian tenaga listrik wilayah Samarinda dengan peran dan tugas-tugas yang tidak mudah serta cukup kompleks dan melihat lingkupnya yang cukup luas, maka sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting demi terwujudnya perusahaan yang dapat diandalkan dan memiliki pelayanan terbaik untuk pelanggan. Sehingga *employee performance* sangat penting untuk kesuksesan PT. PLN (Persero) UP3 Samarinda secara keseluruhan (Ningsih, Syachrul & Ratnasari, 2020). Namun, *fenomena gap* yang peneliti peroleh di PT. PLN (Persero) UP3 Samarinda adalah ketidak sesuaian antara target dan realisasi penjualan tenaga listrik.

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Penjualan Tenaga Listrik di PLN UP3 Samarinda

Tahun	Target (GWh)	Realisasi (GWh)	Persentase
2021	1.672.91	1.597.63	95,5%
2022	1.620.23	1.667,15	103,3%
2023	1.922.63	1.910.45	99,4%
2024	2.793.23	2.555.83	91,5%

Sumber: (PLN UP3 Samarinda, 2025).

Data diatas menunjukkan bahwa secara umum realisasi penjualan tenaga listrik PT. PLN (Persero) UP3 Samarinda tahun 2021 - 2025 mengalami trend

fluktuasi. Pada tahun 2021 – 2022 realisasi mengalami peningkatan dari 95,5% menjadi 103,39%, namun pada tahun 2023 - 2024 realisasi penjualan mengalami penurunan yang signifikan dari 99,4% menjadi 91,5%. Terjadinya penurunan realisasi penjualan tenaga listrik juga menunjukkan indikasi penurunan *employee performance* selain itu penjualan KWH yang fluktuatif dan tidak menentu merupakan bagian dari kinerja SD yang belum optimal.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi *employee performance* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik maupun non fisik (Subagio, Supardi & Dharmanto, 2024). Menurut Sedarmayanti (2018) untuk meningkatkan *employee performance* melalui lingkungan aset tak berwujud bisnis adalah semua keadaan yang terjadi sehubungan dengan hubungan bisnis, baik hubungan dengan mereka atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman, kondusif, dan menyenangkan, pegawai akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya (Latifah & Nurmalasari, 2022). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja (Fatimah & Hadi, 2021). Lingkungan kerja non fisik mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja sehingga kondisi ini dapat menyebabkan *employee performance* meningkat (Miranda, Halin & Veronica, 2023).

Selain lingkungan kerja non fisik, *self awareness* atau kesadaran diri juga merupakan peranan penting dalam meningkatkan *employee performance*. *Self awareness* ialah kesadaran diri seseorang yang mampu memahami, menerima dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan (Fitri & Aprianti, 2022). Pada prinsipnya, *self awareness* terkait erat dengan pemahaman dan penerimaan diri. Dengan *self awareness*, seseorang berupaya untuk mengetahui seluruh aspek hidup yang berhubungan dengan kelebihan maupun kekurangan dalam dirinya (Putri & Lukiyana, 2023). *Self awareness* penting dimiliki oleh setiap pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Samarinda untuk memberikan layanan terhadap pelanggan. Hal ini karena kesadaran diri memungkinkan pegawai untuk berhubungan dengan emosi, pikiran, dan tindakan (Putra, Mujanah & Susanti, 2022). Melalui *self awareness* pada tindakan – tindakan yang akan datang di masa depan, akan menimbulkan rasa percaya diri sendiri pada pegawai untuk lebih giat untuk mengerjakan tugas atau akan lebih cepat selesai saat menjalani tugas. Hal ini berarti *self awareness* seseorang pada tugas yang harus dituntaskannya, akan memunculkan untuk mempercepat kinerjanya (Tasya & Sundari, 2023).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil inkonsisten. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan *self awareness* berpengaruh terhadap *employee performance* (Putra, Mujanah & Susanti, 2022; Latifah & Nurmalasari, 2022; Putri & Lukiyana, 2023; Miranda, Halin & Veronica, 2023), disisi lain, ditemukan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan *self awareness*

tidak berpengaruh terhadap *employee performance* (Fauziyyah & Rohyani, 2022; Astuti & Mulyadin, 2022; Arini, Murniningsih & Muhdiyanto, 2023; Subagio, Supardi & Dharmanto, 2024)

Adanya gap di atas perlu dicari solusinya. Penelitian ini memasukan variabel *job satisfaction* sebagai solusi gap tersebut. Pemasukan variabel *job satisfaction* sebagai pemediasi didasari hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* PT. PLN (Mokoagow, Soegoto & Sumarauw, 2020; Afriyeni & Kurnia, 2022; Basory, Asepta & Angelina, 2024).

Job satisfaction merupakan salah satu faktor yang memiliki penting untuk mendapatkan *employee performance* yang optimal. Ketika pegawai merasakan kepuasan saat bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. *Job satisfaction* pada seorang pegawai mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan (Ningsih, Syachrul dan Ratnasari, 2020). Pegawai dengan kepuasan tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan, atas kontribusi yang tinggi tersebut, maka organisasi akan memiliki *outcomes* yang tinggi, dan dengan *outcomes* yang tinggi maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai (Ilhamsyah & Maliah, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peran *Job Satisfaction* dalam Memediasi

Lingkungan Non Fisik dan *Self Awareness* Terhadap *Employee Performance* PT PLN (Persero) Unit PELAKSANA Pelayanan Pelanggan (UP3) Samarinda”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: bagaimana peran *job satisfaction* dalam memediasi lingkungan non fisik dan *self awareness* terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda?. Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan non fisik terhadap *job satisfaction* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda?
2. Bagaimana pengaruh *self awareness* terhadap *job satisfaction* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan non fisik terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda?
4. Bagaimana pengaruh *self awareness* terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda?
5. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan non fisik terhadap *job satisfaction* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda
2. Menganalisis pengaruh *self awareness* terhadap *job satisfaction* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda
3. Menganalisis pengaruh lingkungan non fisik terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda
4. Menganalisis pengaruh *self awareness* terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda
5. Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumbangan pemikiran ini secara empiris akan menunjukkan sebuah pengembangan ilmu, wawasan, pengetahuan dan khasanah ilmu pengetahuan tentang peran *job satisfaction* dalam memediasi lingkungan non fisik dan *self awareness* terhadap *employee performance*.

1.4.2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi mengenai peran *job satisfaction* dalam memediasi lingkungan non fisik dan *self awareness* terhadap *employee performance* serta sebagai bahan masukan bagi PT PLN (Persero) UP3 Samarinda mengenai

lingkungan kerja non fisik, self awareness dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi *employee performance*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Noorainy, 2017). Lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia (Pratama & Badar, 2023). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja dalam bekerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan pimpinan sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya (Siagian, 2019)

Berdasarkan pendapat dari para ahli tentang lingkungan kerja non fisik, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan

Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu (Siagian, 2019):

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal di satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

4. Keamanan saat bekerja

Keamanan saat bekerja adalah terjaminnya keselamatan kerja karyawan selama menjalankan tugasnya, misalnya aman dari berbagai kondisi yang membahayakan dan memperoleh perlakuan yang adil. Dengan terpenuhinya berbagai kondisi keamanan tersebut setiap karyawan akan memperoleh ketenangan saat bekerja.

2.1.2. *Self Awareness*

Self awareness adalah suatu hal penting untuk mengetahui kejelasan dan pemahaman terkait perilaku seseorang, dengan *self awareness* orang lain mampu mengamati dirinya sendiri ataupun membedakan dirinya dari orang lain dan mampu memposisikan diri mereka dari waktu ke waktu dan dengan berbagai keadaan. Sehingga Kesadaran diri ini menjadi titik tolak bagi perkembangan pribadi individu itu sendiri (Putri & Lukiyana, 2023). *Self awareness* merupakan kemampuan seseorang untuk mengenal perasaannya, memilah atau membedakan perasaannya, memahami terkait apa yang lagi dirasakannya, mengapa hal tersebut dapat dirasakannya, dan mengetahui apa penyebab dari munculnya perasaan tersebut, dan mengetahui pengaruh perilaku tertentu terhadap orang lain (Qowimah et al., 2021). *Self awareness* harus melihat diri mereka sendiri baik dari perseptif pengamatan diri sendiri maupun berdasarkan pengamatan orang lain. Sehingga semakin baik seseorang itu dalam memahami diri sendiri maka semakin terampil orang tersebut dalam memahami orang lain (Rubens et al., 2018). *Self awereness* merupakan keadaan individu yang mampu memahami, mengelola, dan menerima seluruh potensi yang terdapat pada dirinya (Pranitasari et al, 2023)

Berdasarkan pendapat dari para ahli tentang *self awareness*, dapat disimpulkan bahwa *self awareness* adalah suatu potensi atau wawasan yang membantu seseorang untuk memahami dirinya sendiri, dan dengan kesadaran ini seseorang akan terbantu untuk mengetahui kemampuan dirinya, kondisi mental maupun hal -hak yang dia rasakan, dan melalui ini seseorang akan sadar dan mampu memunculkan rasa tanggungjawab serta keberanian diri.

Self awareness terdiri dari lima indikator, sebagai berikut (Salam et al., 2021):

1. *Attention* (Atensi/Perhatian)

Kesadaran diri individu yang diarahkan dengan memusatkan perhatian terhadap kejadian-kejadian yang terjadi pada dirinya sendiri maupun orang di sekitarnya. Individu juga dapat mengalihkan perhatian pada diri dan merenungkan pikiran-pikiran pribadi, memori-memori, dan citra-citra visual saat sadar dengan keadaan yang sedang dialaminya.

2. *Wakefulness* (Kesiagaan/Kesadaran)

Kesadaran individu yang siaga dengan kejadian-kejadian yang di alaminya dengan terpengaruh oleh perhatiannya kepada suatu kejadian tersebut. Kesiagaan ini merupakan suatu kondisi mental yang dialami seorang sepanjang hidupnya, dan tiap hari.

3. *Architecture* (Arsitektur)

Konsep kesadaran memiliki sejumlah struktur fisiologis (suatu struktur arsitektur) dan proses-proses yang berhubungan dengan struktur tersebut dengan mendukung kesadaran.

4. *Recall of knowledge* (Mengingat Pengetahuan)

Proses pengambilan informasi tentang pribadi yang bersangkutan dan dunia disekelilingnya. Kesadaran memungkinkan manusia mendapatkan akses pengetahuan melalui proses recall dan rekognisi terhadap informasi mengenai diri pribadi dan mengenai dunia ini.

5. *Emosi* (emotive)

Suatu kondisi sadar, yang biasa dianggap sebagai suatu bentuk perasaan atau emosi (berbeda dengan pikiran atau persepsi). Emosi ditimbulkan oleh kondisi-kondisi internal saat merespon peristiwa-peristiwa eksternal.

2.1.3. *Job Satisfaction*

Job satisfaction mengacu pada sikap individu secara total terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasa tidak puas akan pekerjaannya cenderung akan memiliki sikap negatif (Robbins & Judge, 2015). *Job satisfaction* adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). *Job satisfaction* seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2017). *Job satisfaction* adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kreitner & Kinicki, 2018). *Job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan (Masram & Mu'ah, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli tentang definisi *Job satisfaction*, disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui

penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Setiap pegawai tentu ingin mendapatkan kepuasan saat melakukan setiap jenis pekerjaannya karena kepuasan saat bekerja dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Menurut Wibowo (2019) indikator *job satisfaction*, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Seorang pegawai akan merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya apabila pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang penting, menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil yang dilakukan serta mampu memastikan bahwa hasil kerja tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.

2. Kualitas pengawasan

Gaya kepemimpinan atasan yang mengutamakan kinerja pegawainya akan sering memberikan perhatian pada pegawainya guna menciptakan hubungan kerja yang baik, seperti berupa pengecekan secara rutin terhadap kinerja pegawai serta memberikan arahan dan nasehat. Hal tersebut memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja diri seorang pegawai, apalagi jika rekan kerja tersebut memiliki kesamaan bersikap sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

4. Peluang promosi

Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pegawai. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan pegawainya.

5. Bayaran

Kepuasan terhadap pembayaran ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang pegawai pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

2.1.4. *Employee Performance*

Employee performance sebagai hasil kerja baik secara *quantity* maupun *quality* yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya dengan prosedur dan kriteria yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi terkait (Fattah, 2019). *Employee performance* juga bisa dikatakan sebagai bentuk produktivitas individu di suatu organisasi, serta representasi dari kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Pemenuhan hal tersebut akan mengiring karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab penuh, serta berpartisipasi seutuhnya terhadap pekerjaan yang mereka jalankan (Fauzi et al, 2022). *Employee Performance* didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurannisa et al, 2024).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disintesis *employee performance* sebagai bentuk produktifitas individu di suatu organisasi, serta representasi dari kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Pemenuhan hal tersebut akan mengiring karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab penuh, serta berpartisipasi seutuhnya terhadap pekerjaan yang mereka jalankan.

Menurut Felicia (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja ada empat, yaitu:

1. Kualitas kerja

Sejauh mana proses atau hasil dari melaksanakan suatu kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal.

2. Kuantitas hasil kerja

Jumlah yang dihasilkan pada istilah seperti nilai dolar/rupee , jumlah unit atau jumlah kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Hubungan interpersonal

Sejauh mana seorang karyawan menunjukkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap *Job Satisfaction*

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2018). Perusahaan hendaknya mampu mencerminkan kondisi yang mendukung terjalannya kerja sama antara atasan, bawahan, dan sederajat dalam perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Izzah, Rini & Poernomo, 2019). Jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut (Putri, 2022). Sebaliknya jika lingkungan non fisik berjalan dengan buruk, maka pekerjaan yang dilakukan akan terasa tidak menyenangkan untuk diselesaikan, seseorang akan merasa tertekan karna lingkungan kerja yang buruk dan hal tersebut mengakibatkan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai menjadi berkurang (Nurhaisya et al, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik (Pratama & Badar, 2023). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 1 sebagai berikut:

H₁ : lingkungan non fisik berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

2.2.2. Pengaruh *Self Awareness* Terhadap *Job Satisfaction*

Self awareness adalah keterampilan bagi setiap individu untuk memahami kelebihan, kelemahan, motivasi, nilai, dan pengaruhnya terhadap orang lain. *Self*

awareness dapat menghubungkan seseorang dengan perasaan, pikiran, dan tindakan pribadi mereka untuk membantu seseorang memiliki persepsi yang lebih jelas tentang apa yang ingin mereka capai dalam hidup dan dengan demikian dapat bekerja pada tingkat kompetensi mereka (Rahmadhani & Mujanah, 2025). Kesadaran diri sangat penting dimiliki oleh pegawai pada suatu perusahaan karena pegawai yang sadar diri dapat mengartikulasikan visi perusahaan dan nilai-nilai yang jelas (Welbeck et al, 2025). *Self awareness*, atau kesadaran diri, memungkinkan karyawan untuk lebih mengenali keadaan emosional serta kekuatan dan kelemahan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan mereka (Pratiwi & Ashari, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *self awareness* terhadap kepuasan kerja (Saputra & Siswanti, 2022). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 2 sebagai berikut:

H₂ : *self awareness* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap *Employee Performance*

Lingkungan kerja nonfisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis, artinya adanya hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) dan hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal), dengan suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukannya dapat terlaksana dengan baik, efektif, dan efisien (Sembiring, Dalimunthe & Sembiring, 2022). Lingkungan non fisik yang baik adalah lingkungan kerja yang secara keseluruhan membuat karyawan

menjadi lebih aman, nyaman dan sehat, sehingga dapat bekerja dengan optimal (Ramadana, Andriana & Farla, 2024). Selain itu, lingkungan non fisik yang kondusif juga dapat mempengaruhi emosi dan semangat bekerja sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan selanjutnya pegawai akan mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki (Marlius & Sholihat, 2022). Sedangkan lingkungan non fisik yang kurang kondusif bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan (Subagio, Supardi & Dharmanto, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan non fisik dalam kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (Fatimah & Hadi, 2021). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 3 sebagai berikut:

H₃ : lingkungan non fisik berpengaruh positif terhadap *employee performance*

2.2.4. Pengaruh *Self Awareness* Terhadap *Employee Performance*

Self awareness merupakan kemampuan seseorang menyadari suatu emosi, suasana hati dan juga dorongan hati untuk melakukan suatu hal (Dwijayanti, Mardiana & Wahyuni, 2022). *Self awareness* (kesadaran diri) membuat kita memahami apa yang sedang dirasakan dan juga mengetahui apa penyebab dari perasaan tersebut (Putri & Lukiyana, 2023). Dengan kesadaran diri, seseorang berupaya untuk mengetahui seluruh aspek hidup yang berhubungan dengan kelebihan maupun kekurangan dalam dirinya, pegawai yang memiliki kesadaran diri mampu mengendalikan emosinya sehingga mampu meningkatkan kinerja

dengan menangani masalah pekerjaannya dengan baik (Putra, Mujanah & Susanti, 2022). Penelitian menyatakan bahwa *self awareness* dan kinerja pegawai memiliki hubungan positif, dimana pegawai yang memiliki *self awareness* yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika pegawai memiliki *self awareness* yang rendah maka kinerja pegawai akan rendah (Putri & Mujana, 2023). Penelitian masimane, Ndambuki dan Mulinge (2022) menunjukkan bahwa kesadaran diri memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan bank umum di Kenya Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 4 sebagai berikut:

H₄ : *self awareness* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

2.2.5. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

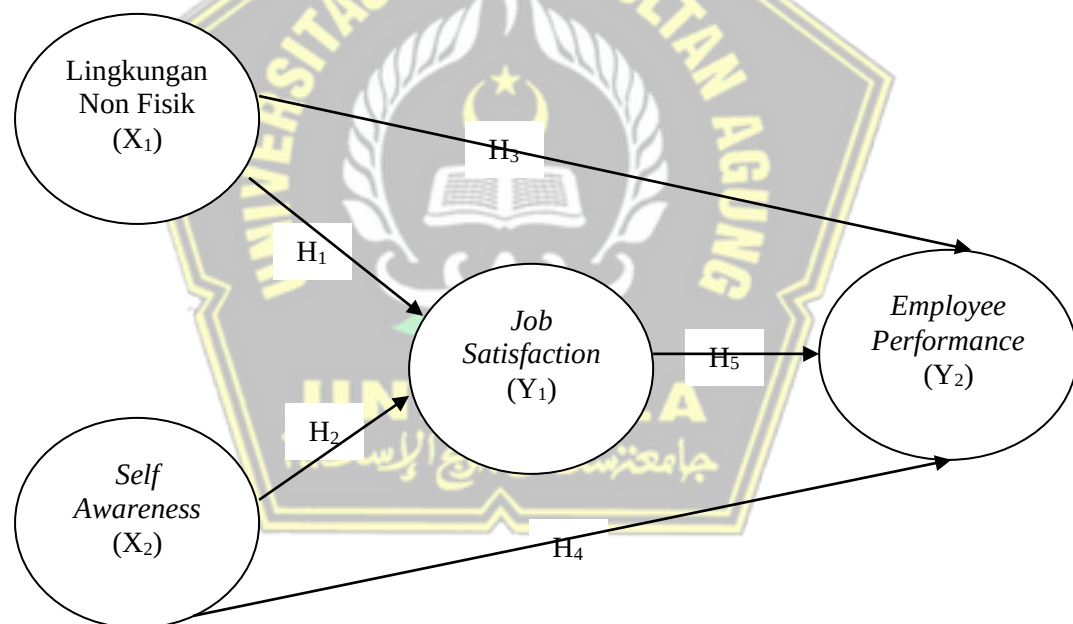
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkunganpekerjaannya (Fauziek & Yanuar, 2021). Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut sehingga pada akhirnya mempengaruhi *employee performance* (Paparang, Areros & Tatimu, 2021). Kepuasan kerja yang besar mengarah kinerja yang lebih baik, tingkat retensi staf yang lebih tinggi, dan loyalitas perusahaan yang lebih besar, yang semuanya meningkatkan produktivitas (Gazi et al, 2024). Penelitian

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Lerebulan, 2022). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 5 sebagai berikut:

H₅ : *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

2.3. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya model empiric penelitian untuk menemukan, mengembangkan dalam menguji kebenaran suatu penelitian. Model empirik penelitian digambarkan sebagai berikut



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun & Effendi, 2017). Karena alasan utama dari penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan melalui penelitian ini dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh dari variabel-variabelnya yaitu peran *job satisfaction* dalam memediasi lingkungan non fisik dan *self awareness* terhadap *employee performance*. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei. Metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada suatu populasi dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri (Sekaran & Bougie, 2018).

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan objek, peristiwa, atau fenomena yang menjadi fokus penelitian dan ingin digeneralisasikan oleh peneliti. Peneliti tidak hanya menghitung jumlah objek atau peristiwa, tetapi juga mempelajari (Sekaran & Bougie, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda tahun 2025 sebanyak 130 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang mewakili karakteristik dan sifat-sifatnya (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel adalah pemilihan kasus untuk mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*, disebut metode sensus. Dengan kata lain, jumlah populasi sama dengan sampel yaitu sebanyak 130 pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda tahun 2025.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2021), data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, mengenai informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statistic.

3.3.2. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer sebagai informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber utama, seperti partisipan penelitian, tanggapan kuesioner, observasi, dan wawancara (Kriyantono, 2020). Kuesioner akan dibagikan kepada pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber tidak langsung atau pihak kedua. Data ini biasanya digunakan untuk melengkapi dan

memperkaya temuan data primer (Kriyantono, 2020). Pada penelitian ini sumber data sekunder berupa jurnal ilmiah, buku dan artikel online.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah survei online dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Kuesioner merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data saat penelitian. Kuesioner berisi serangkaian pertanyaan yang harus dijawab oleh responden, ini berarti semua individu atau kelompok yang menjadi sasaran penelitian akan dilibatkan saat pengisian kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner harus relevan dengan konteks penelitian, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang komprehensif dan representatif. Pada penelitian ini kuesioner menggunakan “Skala Likert” untuk mengumpulkan data. “Skala Likert” adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Skala likert bertujuan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan pada kuesioner. Skala ini biasanya terdiri dari “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Netral”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju” (Kriyantono, 2020).

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (SS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Kriyantono, 2020).

3.5. Definisi Operasional

Tabel 3.2. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Lingkungan Non Fisik	semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja	1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan karyawan 3. Kerjasama antar karyawan 4. Keamanan dalam pekerjaan (Siagian, 2019)	Likert 1 - 5
2	Self Awareness	keadaan pegawai yang mampu memahami, mengelola, dan menerima seluruh potensi yang terdapat pada dirinya	1. <i>Attention</i> (Atensi/Perhatian) 2. <i>Wakefulness</i> (Kesiagaan/Kesadaran) 3. <i>Architecture</i> (Arsitektur) 4. <i>Recall of knowledge</i> (Mengingat Pengetahuan) 5. <i>Emosi</i> (emotive) (Salam et al., 2021)	Likert 1 - 5
3	Job Satisfaction	sikap yang positif dari pegawai meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kualitas pengawasan 3. Peluang promosi 4. Bayaran (Wibowo, 2019)	Likert 1 - 5
4	Employee Performance	hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran Felicia (2018)	Likert 1 - 5

3.6. Analisis Data

3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, variance, maksimum, minimum, kurtosis dan skewness. Analisis ini digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data disertai dengan perhitungan agar dapat memperoleh keadaan dan karakteristik data yang bersangkutan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode numerik yang berfungsi untuk

mengenali pola sejumlah data, merangkum informasi yang terdapat dalam data, dan menyajikan informasi tersebut dalam bentuk yang diinginkan (Ghozali, 2018).

3.6.2. *Partial Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*

Pemodelan persamaan struktural yang sering disebut *Partial Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SmartPLS versi 4.0, dikarenakan pada penelitian ini berbentuk reflektif. Model reflektif merupakan model yang menunjukkan hubungan variabel laten dan indikatornya (Ghozali & Latan, 2020). Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan model struktural yang disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk (Ghozali & Latan, 2020).

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur untuk mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghozali dan Latan (2020) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu

- a. *Convergent validity*, validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator refleksif dengan program SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk.
- b. *Discriminant validity*, validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.
- c. *Composite reliability (Cronbach's Alpha)*; selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen untuk mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* untuk menguji reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 3.3.
Rule of Tumb Outer Model (Ghozali & Latan, 2020)

Kriteria	Parameter	<i>Rule of Tumb</i>
<i>Convergent validity</i>	Loading Factor	> 0,7
	Average Variance Extracted (AVE)	> 0,5
<i>Discriminant validity</i>	Cross Loading	> 0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	> 0,7
	Composite Reliability	> 0,7

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten (Ghozali & Latan, 2020).

a. *R-Square*

Koefisien determinasi (*R-Square*) yaitu untuk mengukur seberapa baik model dapat memprediksi keakuratan. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan terlepas dari apakah variabel laten eksogen tertentu memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel laten endogen. Untuk menilai model struktural terlebih dahulu menilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Latan, 2020).

b. *F-Square*

F-Square adalah pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh relatif variabel eksogen (mempengaruhi) terhadap variabel endogen (terpengaruh). Nilai *F-Square* atau *effect size* juga dapat digunakan untuk

mengevaluasi model struktural. Besar pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen (Ghozali & Latan, 2020):

- 1) Nilai (f^2) = 0,02 mengidentifikasikan bahwa pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen lemah atau kecil
- 2) Nilai (f^2) = 0,15 mengidentifikasikan bahwa pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen sedang
- 3) Nilai (f^2) = 0,35 mengidentifikasikan bahwa pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen baik atau besar

c. *Goodness of Fit Model*

Pada penilaian model struktural Pada analisis PLS-SEM dapat diuji dengan *goodness of fit* (GOF). Pada pengujian ini digunakan untuk menguji kecocokan model atau menilai kelayakan model pada penelitian, apakah data yang diolah telah memenuhi asumsi model persamaan struktural. Pada analisis PLS-SEM ada lima statistik uji kesesuaian model yaitu *Standardize Root Mean Square Residual* (SRMR), *Unweighted Least Square Discrepancy* (d_ULS), *Geodesic Discrepancy* (d_G), *Chi-Square* dan *Normed Fit Index* (NFI). Berikut merupakan ketentuan pada pengujian *goodness of fit model*.

Tabel 3.4.
Rule of Thumb Evaluasi *Goodness of Fit Model*

Kriteria	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
SRMR	< 0,10	Model Fit
d_ULS	< 95%	Model Fit
d_G	< 95%	Model Fit
Chi-Square	> 0,05	Model Fit
NFI	> 0,90	Model Fit

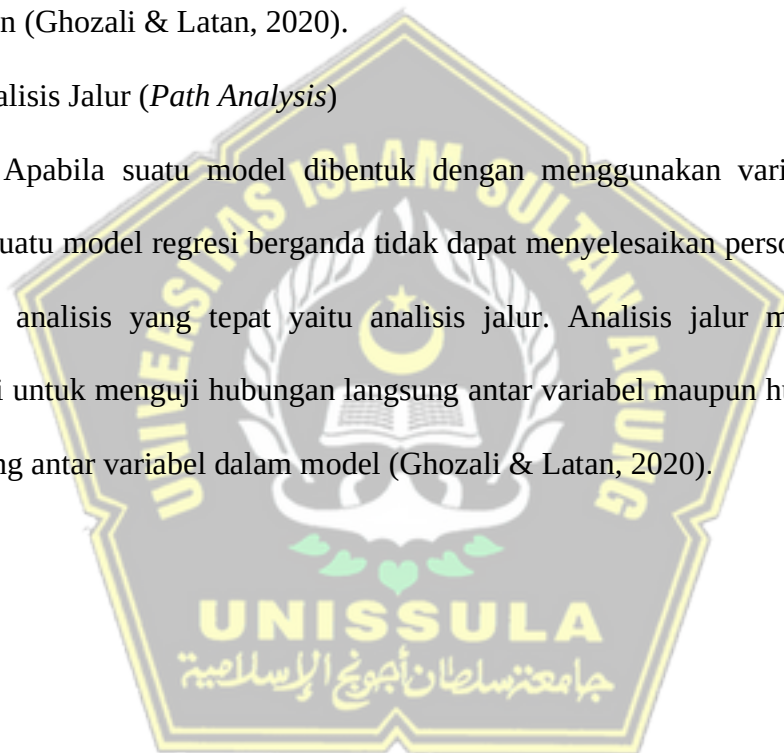
Sumber: (Ghozali & Latan, 2020)

3. Uji Hipotesis

Setelah model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi $p \text{ value} = 0,05$. Apabila nilai T-statistik $>$ T-tabel, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen (Ghozali & Latan, 2020).

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Apabila suatu model dibentuk dengan menggunakan variabel mediasi, maka suatu model regresi berganda tidak dapat menyelesaikan persoalan tersebut. Teknik analisis yang tepat yaitu analisis jalur. Analisis jalur memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan langsung antar variabel maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam model (Ghozali & Latan, 2020).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 130 pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda. Proses penyebaran kuesioner melalui sistem *online* yakni dengan menggunakan *google form* yang disebar melalui group *whatsapp*.

Tabel 4.1. Deskripsi Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	130	100%
2	Kuesioner yang diterima	130	100%
3	Kuesioner yang rusak/cacat	0	0%
4	Kuesioner yang digunakan dalam penelitian	130	100%

Sumber: hasil penelitian, 2025

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh selama penelitian, maka diuraikan analisis deskriptif karakteristik responden untuk menjelaskan gambaran objek penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin:		
	Laki-laki	115	88,5%
	Perempuan	15	11,5%
	Jumlah	130	100%
2	Usia:		
	≤ 25 tahun	4	3,1%
	26 – 35 tahun	95	73,1%
	36 – 45 tahun	23	17,7%
	46 – 55 tahun	8	6,1%
	Jumlah	130	100%

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
3	Pendidikan:		
	SMA/ sederajat	49	37,7%
	Diploma	14	10,8%
	S1	62	47,7%
	S2	5	3,8%
	Jumlah	130	100%
4	Lama Bekerja:		
	< 1 tahun	2	1,5%
	1 – 5 tahun	11	8,5%
	6 – 10 tahun	54	41,5%
	>10 tahun	63	48,5%
	Jumlah	130	100%

Sumber: hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebanyak 88,5% pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda adalah laki-laki, ini menjelaskan bahwa laki-laki memiliki tanggung jawabnya sebagai kepala keluarga sehingga kebutuhan akan pekerjaan sangat tinggi. Selain itu pegawai laki-laki cenderung lebih banyak ditemukan di bagian yang berhubungan dengan teknik dan pengawasan, seperti unit pembangunan. Hal ini karena pekerjaan di unit tersebut seringkali membutuhkan keahlian teknis dan fisik yang lebih banyak, yang secara tradisional lebih banyak diisi oleh laki-laki.

Karakteristik usia menunjukkan sebanyak 73,1% responden berusia 26 - 35 tahun, usia ini merupakan usia dewasa muda dan produktif. Pegawai usia dewasa muda dan produktif cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, teknologi baru, dan metode kerja yang berbeda. pada usia ini pegawai biasanya tidak terpaku pada cara lama dan lebih terbuka terhadap ide-ide baru.

Karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa paling banyak responden dengan pendidikan sarjana (S1) dengan persentase 47,7%, ini menjelaskan bahwa

sebagian besar pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda memiliki pendidikan tinggi. Karyawan dengan pendidikan tinggi cenderung lebih memiliki kepercayaan diri dan motivasi yang tinggi, serta membuka peluang untuk pengembangan diri dan kontribusi yang lebih besar di tempat kerja. Pendidikan tinggi juga membantu mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah, yang sangat berharga dalam dunia kerja.

Karakteristik masa kerja memperlihatkan bahwa 48,5% telah bekerja lebih dari 10 tahun, hal ini mengidentifikasikan bahwa responden merupakan pegawai yang sudah lama bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Samarinda. Pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun lebih memiliki pengalaman yang mendalam, pemahaman yang baik tentang teknologi kelistrikan, operasional jaringan PLN, prosedur kerja, serta peraturan dan kebijakan terkait ketenagalistrikan dan potensi menjadi mentor bagi karyawan baru.

4.2. Deskripsi Variabel

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk meninjau jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan dalam instrument penelitian. Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus berikut:

Interval = (Nilai Maksimal – Nilai Minimal) / Kategori

Interval = $(5 - 1) / 3 = 1,3$

Dengan demikian intervalnya dijelaskan sebagai berikut:

1,00 – 2,29 = Rendah

2,30 – 3,59 = Sedang

3,60 – 5,00 = Tinggi

Analisis deskriptif tiap variabel (lingkungan kerja non fisik, *self awareness*, *job satisfaction* dan *employee performance*) secara rinci dijelaskan sebagai berikut

4.2.1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kriteria
LNF1	Hubungan rekan kerja setingkat	0	1	8	59	62	4,40	Tinggi
LNF2	Hubungan atasan dengan karyawan	0	2	7	65	56	4,35	Tinggi
LNF3	Kerjasama antar karyawan	0	2	5	66	57	4,37	Tinggi
LNF4	Keamanan dalam pekerjaan	1	4	6	62	57	4,31	Tinggi
Rata-rata							4,36	Tinggi

Sumber: hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik memiliki nilai rata-rata 4,36 yang menandakan rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) UP3 Samarinda memiliki lingkungan kerja non fisik yang tinggi. Tanggapan responden terkait hubungan rekan kerja setingkat menjadi indikator tertinggi dengan nilai *mean* 4,40. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lain pada satu kantor. Kemudian tanggapan mengenai keamanan dalam pekerjaan memperoleh nilai *mean* 4,31 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, tetapi masih masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain.

4.2.2. Self Awareness

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif *Self Awareness*

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kriteria
SA1	<i>Attention</i> (Atensi/Perhatian)	0	3	8	78	41	4,21	Tinggi
SA2	<i>Wakefulness</i> (Kesiagaan/Kesadaran)	0	3	4	86	37	4,21	Tinggi
SA3	<i>Architecture</i> (Arsitektur)	0	5	9	76	40	4,16	Tinggi
SA4	<i>Recall of knowledge</i> (Mengingat Pengetahuan)	0	4	7	73	46	4,24	Tinggi
SA5	<i>Emosi</i> (emotive)	1	2	12	69	46	4,21	Tinggi
Rata-rata							4,21	Tinggi

Sumber: hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *self awareness* memiliki nilai rata-rata 4,21 yang menandakan rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda memiliki *self awareness* yang tinggi. Tanggapan responden terkait *recall of knowledge* (mengingat pengetahuan) menjadi indikator tertinggi dengan nilai *mean* 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda merasa mampu menggunakan segenap pengetahuannya untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan. Kemudian tanggapan mengenai *architecture* (arsitektur) memperoleh nilai *mean* 4,16 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, tetapi masih masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda merasa mampu memutuskan sebuah masalah dengan tepat.

4.2.3. Job Satisfaction

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif *Job Satisfaction*

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kriteria
JS1	Pekerjaan itu sendiri	0	5	10	61	54	4,26	Tinggi
JS2	Kualitas pengawasan	0	2	12	70	46	4,23	Tinggi
JS3	Peluang promosi	0	3	16	62	49	4,21	Tinggi
JS4	Bayaran	0	3	7	73	47	4,26	Tinggi
Rata-rata							4,24	Tinggi

Sumber: hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *job satisfaction* memiliki nilai rata-rata 4,24 yang menandakan rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda memiliki *job satisfaction* yang tinggi. Tanggapan responden terkait pekerjaan dan bayaran menjadi indikator tertinggi dengan nilai *mean* masing-masing sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda merasa puas dengan hasil pekerjaannya dan bayaran yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kemudian tanggapan mengenai peluang promosi memperoleh nilai *mean* 4,13 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, tetapi masih masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda merasa puas bekerja di perusahaan ini karena program promosi disediakan bagi setiap pegawai secara adil sesuai prestasi kerja.

4.2.4. Employee Performance

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif *Employee Performance*

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kriteria
EP1	Kualitas kerja		4	17	81	28	4,02	Tinggi
EP2	Kuantitas hasil kerja		4	12	79	35	4,12	Tinggi
EP3	Ketepatan waktu		2	11	74	43	4,22	Tinggi

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kriteria
EP4	Kehadiran	1	5	16	70	38	4,07	Tinggi
Rata-rata							4,11	Tinggi

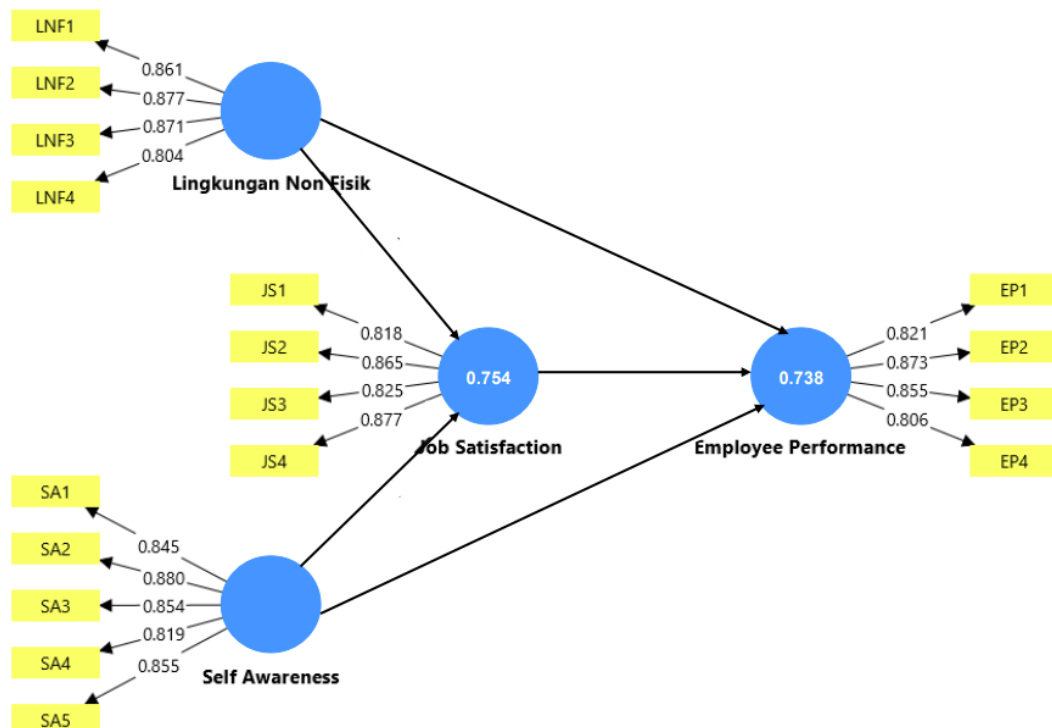
Sumber: hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *employee performance* memiliki nilai rata-rata 4,11 yang menandakan rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda memiliki *employee performance* yang tinggi. Tanggapan responden terkait ketepatan waktu menjadi indikator tertinggi dengan nilai *mean* 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda dapat menyelesaikan seluruh tugas tepat pada waktunya. Kemudian tanggapan mengenai kualitas kerja memperoleh nilai *mean* 4,02 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, tetapi masih masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan.

4.3. Analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM)

4.3.1. Evaluasi *Outer Model*

Pengujian *outer model* digunakan menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Untuk memastikan keakuratan model ini, kita perlu melakukan dua jenis pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas.



Gambar 4.1 Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas

a. Validitas Konvergen

Untuk menentukan validitas konvergen digunakan nilai outer loading sebagai ukuran. Indikator dianggap valid jika nilai *outer loading*-nya 0,7 atau lebih, menjelaskan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk yang diukurnya dan berkontribusi signifikan dalam menjelaskan konstruk. Sebaliknya jika nilai *outer loading* kurang dari 0,7 indikator tersebut dinyatakan tidak valid, mengindikasikan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi lemah dengan konstruknya dan mungkin perlu dipertimbangkan untuk dihapus. Berikut adalah hasil yang diperoleh :

Tabel 4.7
Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Employee Performance</i>	EP1	0.821	Valid
	EP2	0.873	Valid
	EP3	0.855	Valid
	EP4	0.806	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	JS1	0.818	Valid
	JS2	0.865	Valid
	JS3	0.825	Valid
	JS4	0.877	Valid
Lingkungan Non Fisik	LNF1	0.861	Valid
	LNF2	0.877	Valid
	LNF3	0.871	Valid
	LNF4	0.804	Valid
<i>Self Awareness</i>	SA1	0.845	Valid
	SA2	0.880	Valid
	SA3	0.854	Valid
	SA4	0.819	Valid
	SA5	0.855	Valid

Hasil analisis pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indikator variabel *employee performance*, *job satisfaction*, lingkungan non fisik dan *self awareness* memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator tersebut memiliki validitas konvergen yang baik dalam mengukur variabel laten.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah konsep yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari kosntruk lainnya. Beberapa cara yang digunakan untuk mengevaluasi variabel diskriminan adalah dengan memeriksa nilai *cross loading*, AVE (*Average Variance Extracted*) dan *Fornell Larckel Criterion*.

Tabel 4.8
Nilai *Cross Loading*

Indikator	Variabel				Keputusan
	EP	JS	LNF	SA	
EP1	0.821	0.599	0.548	0.706	EP1 (EP > JS, LNF, SA = valid)
EP2	0.873	0.727	0.600	0.767	EP2 (EP > JS, LNF, SA = valid)
EP3	0.855	0.720	0.649	0.690	EP3 (EP > JS, LNF, SA = valid)
EP4	0.806	0.600	0.601	0.686	EP4 (EP > JS, LNF, SA = valid)
JS1	0.704	0.818	0.605	0.716	JS1 (JS > EP, LNF, SA = valid)
JS2	0.664	0.865	0.678	0.750	JS2 (JS > EP, LNF, SA = valid)
JS3	0.607	0.825	0.649	0.676	JS3 (JS > EP, LNF, SA = valid)
JS4	0.699	0.877	0.727	0.740	JS4 (JS > EP, LNF, SA = valid)
LNF1	0.579	0.653	0.861	0.685	LNF1 (JS > EP, JS, SA = valid)
LNF2	0.575	0.671	0.877	0.690	LNF2 (JS > EP, JS, SA = valid)
LNF3	0.674	0.712	0.871	0.726	LNF3 (JS > EP, JS, SA = valid)
LNF4	0.604	0.644	0.804	0.642	LNF4 (JS > EP, JS, SA = valid)
SA1	0.648	0.721	0.636	0.845	SA1 (JS > EP, JS, LNF = valid)
SA2	0.766	0.805	0.732	0.880	SA2 (JS > EP, JS, LNF = valid)
SA3	0.749	0.669	0.682	0.854	SA3 (JS > EP, JS, LNF = valid)
SA4	0.712	0.746	0.656	0.819	SA4 (JS > EP, JS, LNF = valid)
SA5	0.734	0.674	0.713	0.855	SA5 (JS > EP, JS, LNF = valid)

Berdasarkan table 4.8 dapat dilihat bahwa indikator kontruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, dengan kata lain semua pengujian validitas diskriminan indikator sudah valid. Selain mengamati nilai *cross loading*, validitas diskriminan juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *fornell larckel criterion*.

Tabel 4.9
Fornell Larckel Criterion

Variabel	EP	JS	LNF	SA
<i>Employee Performance</i>	0.839			
<i>Job Satisfaction</i>	0.791	0.847		
Lingkungan non fisik	0.714	0.786	0.854	
<i>Self awareness</i>	0.850	0.851	0.805	0.852

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *fornell larckel criterion* dari masing-masing item indikator terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki validitas diskriminan yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Tabel 4.10
Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	<i>Employee Performance</i>	0.704	Valid
2	<i>Job Satisfaction</i>	0.717	Valid
3	Lingkungan Non Fisik	0.729	Valid
4	<i>Self Awareness</i>	0.724	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 yang disajikan, semua konstruk (*employee performance*, *job satisfaction*, lingkungan non fisik dan *self awareness*) memiliki nilai AVE di atas ambang batas 0,5. Hal ini merupakan indikasi positif bahwa model pengukuran memiliki validitas konvergen yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS menggunakan *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach Alpha (CA)*. *Composite reliability* bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator suatu konstruk. Nilai $CR > 0,7$ menunjukkan bahwa indikator-indikator konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi, ini berarti indikator-indikator tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang sama. *Cronbach Alpha* juga bertujuan untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal. Nilai $CA > 0,9$ reliabilitas sangat tinggi menunjukkan konsistensi internal sangat baik. Nilai CA antara 0,8-0,9

reliabilitas tinggi. Nilai CA antara 0,7-0,8 reliabilitas dapat diterima umumnya dianggap sebagai batas minimum yang dapat diterima dalam penelitian.

Berikut disajikan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Composite Reliability dan Cronbach Alpha

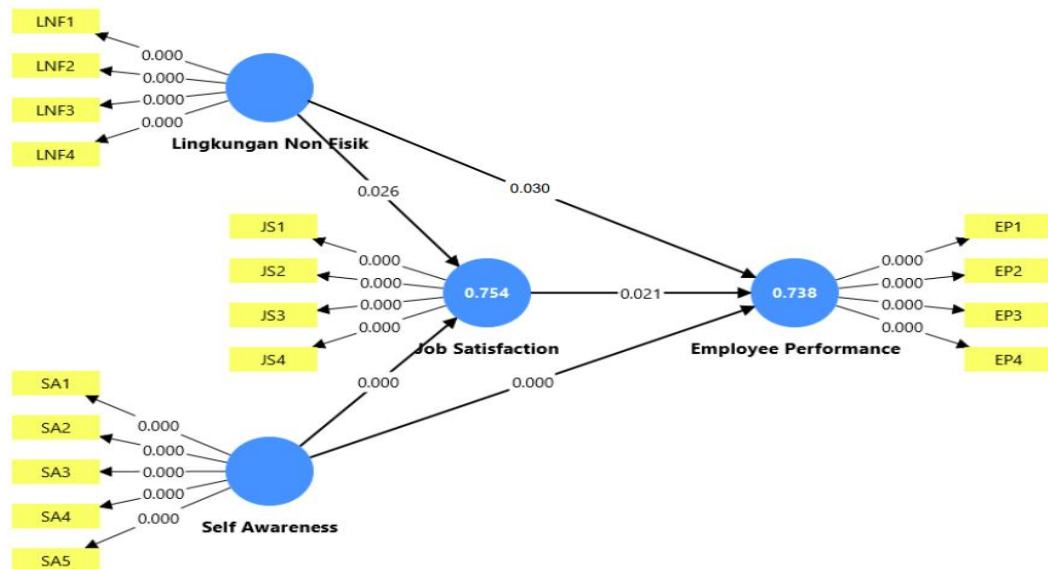
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Employee Performance</i>	0.863	0.860	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0.870	0.868	Reliabel
Lingkungan Non Fisik	0.878	0.876	Reliabel
<i>Self Awareness</i>	0.906	0.905	Reliabel

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Ini dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach Alpha* (CA). Semua variabel laten dalam model memiliki nilai CR > 0,7 ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel secara konsisten mewakili konstruk yang dimaksud. Nilai CA *employee performance* (0,860), CA *job satisfaction* (0,868), CA lingkungan non fisik (0,876) dan CA *self awareness* (0,905) menunjukkan reliabilitas yang tinggi dengan nilai CA 0,8 – 0,9 ini berarti indikator-indikator untuk variabel ini konsisten dalam mengukur konstruk.

4.3.2. Evaluasi Inner Model

Setelah melakukan evaluasi *outer model* dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat validitas (validitas konvergen dan diskriminan) dan reliabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*), maka yang

berikutnya adalah evaluasi *inner model* yang meliputi pengujian kecocokan model (model fit), R^2 dan F^2 .



Gambar 4.2. Full Model Struktural *Partial Least Square* (Inner Model)

1. Uji Kebaikan Model (Model Fit)

Dalam penelitian ini evaluasi kecocokan model (*model fit*) menggunakan SRMR, d_{ULS} , d_G , Chi square dan NFI, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji *Goodness of Fit Model*

No	Struktural Model	Cut-Off Value	Estimated	Keterangan
1	SRMR	< 0,10	0.059	Fit
2	d_{ULS}	> 0,05	0.534	Fit
3	d_G	> 0,05	0.487	Fit
4	Chi-Square	$> X^2_{tabel}$ (df = 126; $X^2_{tabel} = 101,074$)	257.959	Fit
5	NFI	Mendekati 1	0.819	Fit

Hasil analisis menunjukkan bahwa model yang diuji menunjukkan model *acceptable fit*. Hasil ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian (*fit*) yang baik dengan data, artinya model yang diusulkan akurat dalam merepresentasikan hubungan antar variabel dalam data.

2. *R-square*

Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive.

Tabel 4.13. Nilai *R-Square*

No	Variabel	R-Squares	Adjusted R-Square
1	<i>Employee Performance</i>	0.738	0.730
2	<i>Job Satisfaction</i>	0.754	0.749

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Adjusted R-square *employee performance* sebesar 0.730, hal ini berarti 73% variasi atau perubahan *employee performance* dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, *self awareness* dan *job satisfaction*, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai Adjusted R-square *job satisfaction* sebesar 0,749, hal ini berarti 74,9% variasi atau perubahan *job satisfaction* dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan *self awareness*, dan sisanya sebesar 25,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. *F-square*

Kriteria nilai F^2 ini terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu 0,02 (kecil/buruk); 0,15 (sedang/cukup); dan 0,35 (Besar/baik) (Setiaman, 2023). Berikut hasil uji *Fsquare* pada penelitian ini:

Tabel 4.14. Nilai *F-Square*

Hubungan Variabel	<i>f-Squares</i>	Pengaruh substantif
<i>Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.253	Cukup
Lingkungan Non Fisik -> <i>Employee Performance</i>	0.160	Cukup

Hubungan Variabel	<i>f-Squares</i>	Pengaruh substantif
Lingkungan Non Fisik -> <i>Job Satisfaction</i>	0.178	Cukup
<i>Self Awareness</i> -> <i>Employee Performance</i>	0.347	Cukup
<i>Self Awareness</i> -> <i>Job Satisfaction</i>	0.554	Besar

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hubungan variabel yang memiliki pengaruh substantif besar terjadi pada variabel *self awareness* terhadap *job satisfaction* (0,554). Sedangkan hubungan variabel yang memiliki pengaruh substantif cukup besar terjadi pada variabel *job satisfaction* terhadap *employee performance* (0,253), lingkungan non fisik terhadap *employee performance* (0,160), lingkungan non fisik terhadap *job satisfaction* (0,178), *self awareness* terhadap *employee performance* (0,347).

4.3.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam konteks ini bertujuan untuk memvalidasi atau membantah dugaan awal peneliti mengenai hubungan antar variabel. Ini merupakan langkah krusial dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh bukan sekedar kebetulan, melainkan mencerminkan hubungan yang nyata dalam populasi yang diteliti.

1. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*)

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur (*path coefficient*) antar variabel dengan membandingkan angka *p-value* dengan *alpha* (0.05) atau *t*-statistik sebesar (>1.96). Besarnya *P-value* dan juga *t*-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

Tabel 4.15. *Path Coeffisien*

Koefisien Jalur	Original sampel (O)	T statistik	P values	Keterangan
Lingkungan non fisik -> <i>Job satisfaction</i>	0.286	2.224	0.026	H ₁ diterima
<i>Self awareness</i> -> <i>Job satisfaction</i>	0.622	4.970	0.000	H ₂ diterima
Lingkungan non fisik -> <i>Employee performance</i>	0.218	2.115	0.030	H ₃ diterima
<i>Self awareness</i> -> <i>Employee performance</i>	0.633	5.489	0.000	H ₄ diterima
<i>Job satisfaction</i> -> <i>Employee performance</i>	0.237	2.308	0.021	H ₅ diterima

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Non Fisik terhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh lingkungan non fisik terhadap *job satisfaction* adalah sebesar 0,026 < 0,05 dan nilai T-Statistics (2,224) > 1,96. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,286 (positif). Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, yang berarti H₁ diterima.

b. Pengaruh *Self Awareness* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh *self awareness* terhadap *job satisfaction* adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai T-Statistics (4,970) > 1,96. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,622 (positif). Hasil ini membuktikan bahwa *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, yang berarti H₂ diterima.

c. Pengaruh Lingkungan Non Fisik terhadap *Employee Performance*

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh lingkungan non fisik terhadap *employee performance* adalah sebesar $0,030 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(2,115) > 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,218 (positif). Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, yang berarti H_3 diterima.

d. Pengaruh *Self Awareness* terhadap *Employee Performance*

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh *self awareness* terhadap *employee performance* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(5,489) > 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,633 (positif). Hasil ini membuktikan bahwa *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, yang berarti H_4 diterima.

e. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* adalah sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(2,308) > 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,237 (positif). Hasil ini membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, yang berarti H_5 diterima.

2. Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk melihat efek variabel mediasi yaitu melalui hasil *specific Indirect Effect*. Berikut adalah tabel untuk melihat efek intervening.

Tabel 4.16. *Indirect Effect*

Koefisien Jalur	Original sampel (O)	T statistik	P values	Keterangan
Lingkungan Non Fisik -> <i>Job Satisfaction</i> -> <i>Employee Performance</i>	0.248	3.508	0.000	Mampu Memediasi
Self Awareness -> <i>Job Satisfaction</i> -> <i>Employee Performance</i>	0.130	1.972	0.044	Mampu Memediasi

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Peran *Job Satisfaction* dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Non Fisik terhadap *employee Performance*

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values *specific indirect effect* adalah sebesar $0,043 < 0,05$ dan nilai T-Statistics positif ($2,050 > 1,96$) ditambah dengan original sampel mempunyai nilai 0,108 (positif), hasil ini membuktikan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan lingkungan non fisik terhadap *employee performance*.

b. Peran *Job Satisfaction* dalam Memediasi Pengaruh Self Awareness terhadap *employee Performance*

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values *specific indirect effect* adalah sebesar $0,033 < 0,05$ dan nilai T-Statistics positif ($2,135 > 1,96$) ditambah dengan original sampel mempunyai nilai 0,147 (positif), hasil ini membuktikan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan *self awareness* terhadap *employee performance*.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung yang dibahas dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap *Job Satisfaction* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh lingkungan non fisik terhadap *job satisfaction* adalah sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(2,224) > 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,286 (positif).

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan non fisik yang diciptakan oleh perusahaan seperti hubungan sesama pegawai yang harmonis saling menghormati saling toleransi saling bekerja sama hubungan komunikasi antara bawahan dengan atasan yang saling menghormati kebijaksanaan dalam berkomunikasi dan berkoordinasi semua itu penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada sebuah perusahaan demikian sebaliknya apabila dalam sebuah lingkungan kerja komunikasi dan koordinasi kurang baik hubungan saling menghormati hubungan atasan dengan bawahan yang tidak terkontrol dengan baik dan bijaksana maka akan berdampak terhadap pegawai yang merasa tidak puas berada di lingkungan kerja tersebut.

Lingkungan non fisik perlu dibangun perlu dibudidayakan agar dalam

lingkup perusahaan tidak sekedar hubungan kerja tetapi menjadi sebuah keluarga besar yang bersatu berkomitmen untuk berkarya bersama-sama maka lingkungan non fisik harus semakin tumbuh kembang agar pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan dan komunikasi antara bawahan dan atasan (hubungan vertikal) atau hubungan sesama karyawan (hubungan horizontal) (Qurbi & Saroyo, 2023).

Perusahaan hendaknya mampu mencerminkan kondisi yang mendukung terjalinnya kerja sama antara atasan, bawahan, dan sederajat dalam perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Izzah, Rini & Poernomo, 2019). Dengan adanya hubungan kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Apabila karyawan nyaman dan menyukai lingkungan kerjanya akan memberikan dampak kenyamanan dalam melakukan aktivitasnya sehingga dalam melakukan aktivitas cenderung efektif dan akan merasakan kepuasan atas hasil pekerjaannya (Ganesha & Saragih, 2019).

Lingkungan kerja yang diinginkan oleh sebagian besar karyawan tentunya lingkungan yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tidak hanya sarana dan prasarana saja yang dibutuhkan namun hubungan kerja juga diharapkan terjalin harmonis. Jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut (Putri, 2022). Sebaliknya jika lingkungan non fisik berjalan dengan buruk, maka pekerjaan yang dilakukan akan terasa tidak menyenangkan untuk diselesaikan, seseorang akan merasa tertekan karna lingkungan kerja yang buruk dan hal tersebut mengakibatkan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai menjadi berkurang (Nurhaisya et al, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Qurbi dan Saroyo (2023), menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Indiyati dan Rahmatika (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Serujuk penelitian oleh Pratama & Badar (2023), bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik.

2. Pengaruh *Self Awareness* Terhadap *Job Satisfaction* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, diketahui bahwa nilai P-

Values yang membentuk pengaruh *self awareness* terhadap *job satisfaction* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(4,970) > 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,622 (positif).

Hasil penelitian ini dapat dinarasikan sebagai bentuk kontribusi bahwa kesadaran diri menjadi faktor penting yang menentukan kepuasan kerja seorang pegawai. Titik seorang pegawai yang memiliki kepuasan dan kesadaran diri yang baik maka kemudian pada akhirnya akan berujung pada peningkatan kinerja yang baik pula. Sebuah perusahaan besar mampu mempengaruhi secara psikologis pegawai untuk meningkatkan kesadaran diri kesadaran untuk bersama-sama berkarya kesadaran untuk saling mengikat hubungan kekeluargaan di lingkungan kerja sehingga pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja seorang pegawai.

Self awareness atau kesadaran diri merupakan wawasan ke dalam atau wawasan ke luar mengenai alasan-alasan dari tingkah laku sendiri atau pemahaman diri sendiri, *self awareness* menjadi bahan baku yang penting untuk menunjukkan kejelasan dan pemahaman tentang perilaku seseorang, *self awareness* juga merupakan sesuatu yang bisa memungkinkan orang lain mampu mengamati dirinya sendiri maupun membedakan dirinya sendiri dengan orang lain, serta memungkinkan orang lain mampu menempatkan diri dari suatu waktu atau keadaan (Maharani & Mustika, 2016). *Self awareness* dapat menghubungkan seseorang dengan perasaan, pikiran, dan tindakan pribadi mereka untuk membantu seseorang memiliki persepsi yang lebih jelas tentang apa yang ingin mereka capai dalam hidup dan dengan demikian dapat

bekerja pada tingkat kompetensi mereka (Rahmadhani & Mujanah, 2025).

Kesadaran diri sangat penting dimiliki oleh pegawai pada suatu perusahaan karena pegawai yang sadar diri dapat mengartikulasikan visi perusahaan dan nilai-nilai yang jelas (Welbeck et al, 2025). *Self awareness*, atau kesadaran diri, memungkinkan karyawan untuk lebih mengenali keadaan emosional serta kekuatan dan kelemahan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan mereka (Pratiwi & Ashari, 2024). Semakin tinggi tingkat kesadaran diri seseorang, semakin besar pula kemungkinan mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang sadar diri cenderung lebih memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan merasa lebih puas dengan pencapaian mereka.

Selain itu, *self awareness* juga dapat meningkatkan kemampuan individu untuk mengelola stres, bekerja sama dengan orang lain, dan mengatasi tantangan di tempat kerja (Ja'far, 2020). Dengan demikian, *self awareness* tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Secara keseluruhan, *self awareness* memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kesadaran diri, individu dapat lebih efektif dalam pekerjaan mereka dan mencapai kepuasan yang lebih besar (Rahmadhani & Mujanah, 2025).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Saputra & Siswanti, (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *self awareness* terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan penelitian Ja'far (2020), bahwa *self awareness*

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya. Dari berbagai literatur penelitian terdahulu membuktikan bahwa kesadaran diri atau *self awareness* menjadi faktor penting sebuah instrumen yang dapat mendorong terjadinya kepuasan kerja karyawan titik ketika seorang karyawan merasa puas dalam pekerjaannya kemudian pada akhirnya produktivitasnya akan meningkat kinerjanya juga akan meningkat

3. Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap *Employee Performance* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh lingkungan non fisik terhadap *employee performance* adalah sebesar $0,030 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(2,115) > 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,218 (positif).

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan non fisik memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada sebuah perusahaan. Ketika atasan dan bawahan saling menghormati saling bertoleransi dan mengedepankan kerjasama dan koordinasi yang baik tentu hal itu berdampak terhadap kinerja yang semakin berjalan lancar. Demikian halnya hubungan sesama karyawan sesama pegawai saling menjaga dan menghormati saling menolong saling mengisi kekurangan dan kelebihan masing-masing untuk menguatkan dalam kinerjanya maka tentu lingkungan

non fisik ini berpengaruh penting untuk meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik didefinisikan sebagai kondisi kerja, hak karyawan, suara karyawan, kondisi kerja yang aman, anggota tim yang kooperatif, dan kepemimpinan yang ramah (Akinwale & George, 2020). Lingkungan non fisik yang baik meliputi lingkungan kerja yang secara keseluruhan membuat karyawan menjadi lebih aman, nyaman dan sehat, sehingga dapat bekerja dengan optimal (Ramadana, Andriana & Farla, 2024). Perusahaan harus memperhatikan dan mengelola dengan baik aspek-aspek non fisik ini, seperti budaya perusahaan, komunikasi, dan interaksi sosial, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja non fisik yang dibangun dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja ikut mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang secara keseluruhan membuat karyawan menjadi lebih aman, nyaman dan sehat, sehingga dapat bekerja dengan optimal (Ramadana, Andriana & Farla, 2024). Hal ini mengartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan non fisik yang kondusif juga dapat mempengaruhi emosi dan semangat bekerja sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan

selanjutnya pegawai akan mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki (Marlius & Sholihat, 2022). Sedangkan lingkungan non fisik yang kurang kondusif bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan (Subagio, Supardi & Dharmanto, 2024). Dengan terbangunnya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan menimbulkan perasaan puas dari karyawan sehingga karyawan memiliki semangat lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sejalan dengan penelitian oleh Ibrahim et al (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fatimah dan Hadi (2021) menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan non fisik dalam kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian oleh June dan Raharja (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Self Awareness* Terhadap *Employee Performance* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh *self awareness* terhadap *employee performance* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(5,489) > 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,633 (positif).

Hasil penelitian ini dapat dinarasikan bahwa kesadaran diri seorang

pegawai menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian sebaliknya apabila kesadaran diri rendah maka akan berdampak terhadap kepatuhan kinerja yang semakin rendah pula dengan demikian maka kesadaran diri atau self everness menjadi faktor penting yang harus ditumbuhkan oleh semua pegawai di lingkungan perusahaan.

Self Awareness (kesadaran diri) merupakan pondasi hampir semua unsur kecerdasan, emosional, langkah awal yang penting untuk memahami diri sendiri dan untuk berubah (Riadi, 2020). *Self awareness* (kesadaran diri) membuat kita memahami apa yang sedang dirasakan dan juga mengetahui apa penyebab dari perasaan tersebut (Putri & Lukiyana, 2023). Dengan kesadaran diri, seseorang berupaya untuk mengetahui seluruh aspek hidup yang berhubungan dengan kelebihan maupun kekurangan dalam dirinya, pegawai yang memiliki kesadaran diri mampu mengendalikan emosinya sehingga mampu meningkatkan kinerja dengan menangani masalah pekerjaannya dengan baik (Putra, Mujanah & Susanti, 2022).

Karyawan yang sadar diri cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka dapat memahami kekuatan dan kelemahan diri mereka, serta bagaimana perilaku mereka berdampak pada orang lain di tempat kerja (Ramadhani & Mujanah, 2025). Dengan memahami kekuatan dan kelemahan, karyawan dapat memilih tugas atau proyek yang sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang sadar diri lebih terbuka terhadap umpan balik dan memiliki kemampuan untuk belajar dari kesalahan mereka, sehingga dapat terus

berkembang dan beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja.

Individu yang memiliki *self awareness* yang baik maka memiliki kemampuan mengontrol diri, yakni mampu membaca situasi sosial dalam memahami orang lain dan mengerti harapan orang lain terhadap dirinya. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang diri sendiri, karyawan dapat lebih efektif dalam mengelola waktu, prioritas, dan sumber daya mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (Putri & Mujana, 2023). Penelitian Putri & Mujana, (2023), menyatakan bahwa *self awareness* dan kinerja pegawai memiliki hubungan positif, dimana pegawai yang memiliki *self awareness* yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika pegawai memiliki *self awareness* yang rendah maka kinerja pegawai akan rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Imadudduin, Samaruddin dan Nurmiati (2023), menunjukkan bahwa *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Fajar Koran Makassar. Sesuai dengan penelitian oleh Ramadhani dan Mujanah (2025), menunjukkan bahwa *self awareness* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya. Semakin meningkat atau semakin baiknya *self awareness* yang diterapkan seseorang, maka akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

5. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *employee performance*, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* adalah sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai T-Statistics (2,308) $> 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,237 (positif).

Hasil penelitian ini dianalisa lebih detail oleh si peneliti maka sebenarnya kepuasan kerja seorang pegawai perlu ditingkatkan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya demikian sebaliknya apabila seorang pegawai kepuasan kerjanya rendah merasa pekerjaan ini tidak sesuai dengan bidangnya tidak sesuai dengan hasilnya maka akan menurunkan kinerjanya dan produktivitasnya. Dengan demikian maka kepuasan kerja menjadi salah satu instrumen penting yang dapat mendorong kinerja pegawai lebih optimal. Ketika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka sebaliknya akan memberikan kontribusi nyata akan memberikan karya yang berkualitas terhadap perusahaan melalui aktivitas kerjanya.

Kepuasan kerja bisa didefinisikan sebagai perasaan senang atau keadaan emosional positif yang muncul selama individu menjalani pengalaman kerjanya. Menurut Riyanto et al. (2021) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya kepuasan kerja dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal (Nabila & Budiono, 2025).

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut sehingga pada akhirnya mempengaruhi *employee performance* (Paparang, Areros & Tatimu, 2021). Kepuasan kerja yang besar mengarah kinerja yang lebih baik, tingkat retensi staf yang lebih tinggi, dan loyalitas perusahaan yang lebih besar, yang semuanya meningkatkan produktivitas (Gazi et al, 2024). Pegawai yang merasa puas cenderung lebih loyal dan berkomitmen tinggi terhadap tujuan organisasi tempatnya bekerja. Hal ini mendorong mereka bekerja secara optimal demi kemajuan perusahaan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, bekerja lebih keras, dan mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini karena kepuasan kerja menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi karyawan untuk berkinerja optimal (Luthtamy & Ehsan, 2024). Kepuasan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif dan nyaman, sehingga karyawan dapat berfokus pada pekerjaan mereka dan memberikan hasil yang terbaik. Karyawan yang puas dan berkinerja baik akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Yandi dan Bimaruci (2022), menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Sejalan dengan penelitian oleh Trysantika et al. (2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian

oleh Luthtamy & Ehsan, (2024) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

4.4.2. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung yang dibahas dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peran *Job Satisfaction* Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap *Employee Performance* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan lingkungan non fisik terhadap *employee performance* diketahui bahwa nilai P-Values spesifik indirect effect adalah sebesar $0,043 < 0,05$ dan nilai T-Statistics positif $(2,050) > 1,96$ ditambah dengan original sampel mempunyai nilai 0,108 (positif).

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction* menjadi faktor penting yang menjembatani peningkatan pengaruh lingkungan non fisik terhadap *employee performance* dengan demikian maka kepuasan kerja harus semakin ditingkatkan agar dapat mendorong terwujudnya pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai yang semakin kuat.

Lingkungan kerja non fisik mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja (Fatimah & Hadi, 2021). Penerapan hubungan kerja yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut: Tidak terdapat konflik antar pegawai, setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan

pekerjaan yang menjadi tugasnya, setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman dan adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai (Nurhaisya et al, 2023). Lingkungan non fisik yang positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan hal-hal tersebut pegawai akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja non fisik yang baik menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya memicu peningkatan kepuasan kerja (Dewi & Mahayoga, 2023). Kepuasan kerja yang tinggi kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan efektif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada kepuasan kerja.

Ketika orang merasa puas dengan pekerjaan mereka, pegawai menganggap pekerjaan yang diberikan bukan merupakan beban. Pegawai yang puas lebih mungkin untuk bekerja lebih keras. Pandangan optimis ini mungkin menular pada rekan satu tim dan meningkatkan produktivitas mengurangi tingkat stres dapat memberikan efek menguntungkan pada employee

performance (Alrazehi et al, 2021). Seorang pekerja yang puas pada pekerjaannya cenderung lebih efektif, sehingga kinerjanya semakin meningkat (Lerebulan, 2022).

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan efektif. Karyawan yang puas akan lebih produktif dan berkualitas dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja berperan sebagai jembatan antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang baik meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Sumianti & Firmansyah, 2021).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi & Mahayoga, (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinarli, Fatthorahman dan Pradiani (2025), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja tenaga pendidik.

2. Peran *Job Satisfaction* Dalam Memediasi Pengaruh *Self Awareness* Terhadap *Employee Performance* PT PLN (Persero) UP3 Samarinda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job satisfaction mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan self awareness terhadap employee performance, diketahui bahwa nilai P-Values spesifik indirect effect adalah sebesar $0,033 < 0,05$ dan nilai T-Statistics positif $(2,135) > 1,96$ ditambah dengan original sampel mempunyai nilai 0,147 (positif).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening yang penting yang dapat mendorong terjadinya pengaruh kesadaran diri terhadap kinerja pegawai semakin kuat. Demikian sebaliknya apabila kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak ditingkatkan dengan baik maka akan mengurangi dan tidak mampu mendorong terjadinya pengaruh kesadaran diri terhadap kinerja pegawai. Sebuah perusahaan besar harus dapat menciptakan lingkungan dengan faktor-faktor variabel di atas diantaranya kepuasan kerja kesadaran diri dan kinerja pegawai, apabila tiga aspek tersebut berjalan beriringan saling bersinergi akan dapat menumbuhkan kemajuan perusahaan pada sektor sumber daya manusia sehingga kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

Self awareness (kesadarandiri) adalah suatu kesiapan terhadap peristiwa yang terjadi dilingkungan sekitar dan sebuah peristiwa kognitif yang terdiri dari ingatan, pikiran, perasaan dan juga sensasi fisik (Saputra & Siswanti, 2022). Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan bagaimana emosi tersebut memengaruhi orang lain dan memandu keputusan. Kesadaran diri dapat terjalin hubungan yang harmonis antara manajer dengan pegawai dan pada akhirnya membantu manajer memahami kebutuhan pegawai, kebutuhan pegawai yang terpenuhi menciptakan rasa kepuasan dalam bekerja (Mason, 2021).

Self awareness membantu karyawan memahami kekuatan, kelemahan, nilai, dan tujuan mereka. Pemahaman diri yang baik membuat mereka lebih mampu memilih pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat mereka,

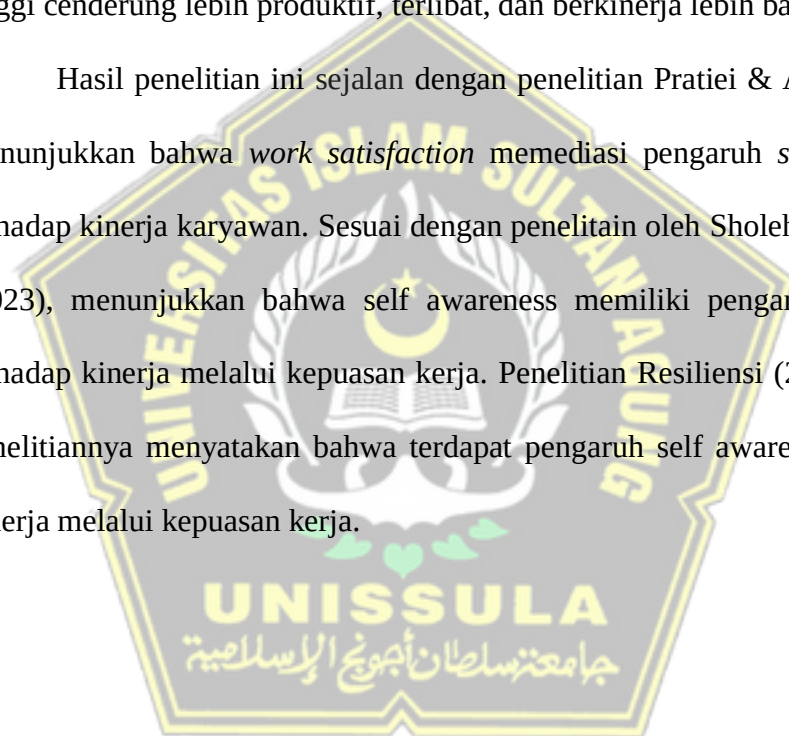
sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai sikap *self awareness* yang baik, akan lebih terarah di dalam setiap perilakunya pada hal-hal yang positif, serta akan selalu memahami semua konsekuensi yang akan diperoleh dalam mengambil keputusan atau melakukan tindakan, dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya (Rahmadhani & Mujanah, 2025). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai (Fauzi et al, 2022).

Karyawan yang memiliki *self awareness* cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi. Kepercayaan diri yang tinggi membuat mereka lebih berani mengambil risiko, belajar hal baru, dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Imadudduin, Samaruddin & Nurmiati, 2023). *Self awareness* membantu karyawan berkomunikasi dengan lebih efektif dengan rekan kerja dan atasan. Pemahaman yang lebih baik tentang diri sendiri dan orang lain memungkinkan karyawan membangun hubungan yang lebih positif dan memperkuat rasa kepuasan kerja (Rachman, Mujanah & Susanti, 2021). Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan efisien. Mereka lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Self Awareness yang positif, mendukung, serta memperhatikan karyawan dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja sebab karyawan merasa dihargai serta memiliki tujuan yg sejalan menggunakan nilai-nilai organisasi

(Sholeha & Firdaus, 2023). Semakin tinggi kesadaran diri karyawan, semakin besar kemungkinan mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Secara keseluruhan, self awareness memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan (Saputra & Siswanti, 2022). Karyawan yang memiliki self awareness dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, terlibat, dan berkinerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiei & Ashari, (2024) menunjukkan bahwa *work satisfaction* memediasi pengaruh *self awareness* terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian oleh Sholeha dan Firdaus (2023), menunjukkan bahwa self awareness memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian Resiliensi (2022), dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh self awareness terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan beberapa kajian analisa dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan non-fisik yang positif, seperti hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta suasana kerja yang nyaman, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda
2. *Self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, hal ini berarti semakin tinggi *self awareness* pegawai, semakin besar pula tingkat kepuasan kerjanya, dimana pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda yang memiliki pemahaman yang baik tentang diri mereka sendiri (kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, emosi, dll) cenderung lebih puas dengan pekerjaannya
3. Lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, artinya bahwa lingkungan non-fisik di PT PLN (Persero) UP3 Samarinda, seperti hubungan antar karyawan yang baik, budaya perusahaan yang positif, dan komunitas memiliki dampak yang baik dan nyata terhadap *employee performance*.
4. *Self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, ini berarti bahwa pegawai memiliki *self awareness* yang baik, kinerja mereka cenderung meningkat, dimana *self awareness* dapat membuat

pegawai PT PLN (Persero) UP3 Samarinda mampu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, sehingga mereka dapat fokus pada pengembangan diri dan meningkatkan kinerjanya.

5. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, artinya karyawan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri, bayaran yang diterimanya, linpeluang promosi dan mendapatkan dukungan dari atasan, maka karyawan akan lebih bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya.
6. *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh lingkungan non fisik dan *self awareness* terhadap *employee performance*, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai akan mampu mendorong lingkungan non fisik yang positif dan membentuk *self awareness* yang baik dan pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi manajerial yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, *self awareness*, dan *job satisfaction*

1. *Self Awareness*

Indikator terendah dalam penelitian ini adalah *architecture* (memutuskan sebuah masalah dengan tepat), sehingga pegawai PT. PLN UP3 Samarinda dapat melakukan beberapa strategi seperti refleksi diri dengan meluangkan waktu secara teratur untuk merenungkan pengalaman, tindakan, dan keputusan masa lalu. Pegawai PT. PLN UP3 Samarinda juga dapat meminta umpan balik dari atasan, rekan kerja, atau bahkan anggota keluarga

dan perhatikan umpan balik yang diberikan, baik yang positif maupun yang negatif dan gunakan sebagai bahan untuk pembelajaran. Selain itu pegawai PT. PLN UP3 Samarinda dapat mengikuti pelatihan yang berfokus pada pengembangan kesadaran diri seperti pelatihan kecerdasan emosional atau pelatihan komunikasi efektif. Pegawai PT. PLN UP3 Samarinda dapat memanfaatkan sumber daya online seperti artikel, video, atau kursus yang tersedia untuk meningkatkan kesadaran diri dan keterampilan pengambilan keputusan.

2. *Job Satisfaction*

Indikator terendah dalam penelitian ini adalah peluang promosi, sehingga PT. PLN UP3 Samarinda dapat mendorong pegawai untuk mendapatkan sertifikasi profesional dengan menyediakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan teknologi terkini. Ini bisa meliputi pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, dan pelatihan *soft skills*. Selain itu PT. PLN UP3 Samarinda dapat melakukan promosi secara objektif, adil dan transparan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan serta dapat mengetahui kriteria apa saja yang harus dicapai untuk mendapatkan peluang promosi.

3. *Lingkungan Kerja non Fisik*

Indikator terendah dalam penelitian ini adalah keamanan dalam pekerjaan, sehingga PT. PLN UP3 Samarinda dapat menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan keamanan pegawai dalam bekerja,

termasuk penerapan Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) untuk melindungi aset dan instalasi ketenagalistrikan dari gangguan keamanan internal dan eksternal. Selain itu PT. PLN UP3 Samarinda dapat melakukan *safety talk* secara rutin, biasanya 15-20 menit sebelum memulai pekerjaan, untuk membahas isu K3 terkini, regulasi, pembagian tugas, prosedur kerja, kelengkapan APD, dan potensi bahaya. PT. PLN UP3 Samarinda juga dapat memberikan pelatihan dan sosialisasi mengenai pentingnya pelaporan K3 serta penggunaan aplikasi untuk pelaporan temuan K3.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah diuraikan maka penulis dapat menjelaskan keterbatasan penelitian, diantaranya:

1. Ukuran sampel yang digunakan hanya di satu instansi PT. PLN (Persero) yaitu UP3 Samarinda saja, sehingga kurang representatif
2. Kuesioner yang digunakan berbentuk pertanyaan tertutup, sehingga dapat membatasi kedalaman informasi yang diperoleh
3. Berdasarkan hasil nilai *r-square* sebesar 27% ada faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee performance*

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang sudah diuraikan maka penulis dapat menjelaskan agenda penelitian mendatang, diantaranya:

1. Penelitian kedepannya dapat dilakukan dengan mengambil sampel yang lebih luas lagi misalnya PT PLN secara nasional agar hasil dari penelitian dapat

digeneralisasi.

2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat menambahkan pertanyaan terbuka agar responden dapat memberikan penjelasan lebih detail.
3. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan *employee performance* PT PLN (Persero), seperti kepemimpinan, pelatihan, kompetensi untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala.
- Afriyeni., & Kurnia, N.F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT.PLN (Persero) Indarung. *Business and Economic Analysis Journal*, 2(1), 51-60. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/beaj>.
- Akinwale, O. E., & George, O. J.(2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>.
- Aljunaid, D., Asi, L.L., & Monoarfa, V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sipatanakota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3).
- Alrazehi, H.A.A., Amirah, N.A., Emam, A.S.M., & Hashmi, A.R. (2021). Proposed Model for Entrepreneurship, Organizational Culture and Job Satisfaction towards Organizational Performance in International Bank of Yemen. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 5(1), 1-9. <http://www.ijmhs.org/index.aspx>
- Arini, N.R., Murniningsih, R., & Muhdiyanto. (2023). Pengaruh Self Awareness dan Organizational Commitment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB Sebagai Variabel Mediasi. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*. <https://journal.unimma.ac.id/>
- Astuti, S.S., & Mulyadin. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255-262. <http://dx.doi.org/10.32493/drb.v5i3.20719>
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basory, H.A., Asepta, U.Y., & Angelina, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Dinoyo. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 12(2), 576-591. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v12i2.1212>
- Dewi, N.K.I.L., & Mahayoga, G.A.D. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung. *Widya Amrita:Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 298-311

- Dwijayanti, F., Mardiana, T., & Wahyuni, P. (2022). Pengaruh Self Awareness Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SMP Dengan Variabel Moderasi Pendidikan Dan Pelatihan Di Kecamatan Prambanan Saat Pandemi Covid-19. *SIBATIK Jurnal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Ekonomi dan Pendidikan*, 2(1). <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9469>
- Fattah, H. (2019). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai (Budaya organisasi, perilaku pemimpin dan efikasi diri)*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588– 598. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>
- Fauzi, A., Wulandari, A.S., Cahyani, D.R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Felicia, M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Bumi Menara Internusa. *Agora*, 6(2).
- Fitri, A., & Aprianti, K. (2022). Kesadaran Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Bima. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi*, 10(1), 77-82. <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/refrensi/index>

- Gazi, M.A.I., Yusof, M.F., Islam, M.A., Amin, M.B., & Senathirajah, A.R. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(2024), <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Konsep, Teknik Dan Aplikasi Partial Least Square Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, Lubis, J., & Prayoga, Y. (2022). The Effect of Communication, Motivation, Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Performance of Employees of the Regional Disaster Management Agency of Labuhanbatu Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI)*, 9, 9269–9281. <https://doi.org/10.21070/icecrs2021911>.
- Ilmahsyah., & Maliah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 9(2). 1-9.
- Imadudduin, Samaruddin dan Nurmiati (2023). Impact Of Self Efficacy, Servant Leadership And Self Awareness Of Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Syariah* Volume 10, Nomor 2, Desember 2023: 242-256.
- Izzah, N., Rini, N., & Poernomo, B. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 4(1), 22-37. DOI: 10.33094/7.2017.2019.41.22.37.
- Ja'far, (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Self Awareness Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya. Thesis STIE Mahardika.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif Disertai Contoh Praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group.

- Latifah., & Nurmalasari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Integra*, 12(1), 66-76.
- Larebulan, S.L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 152-159. <https://doi.org/10.55049/jeb.v14i1.190>
- Luthtamy, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh quality work of life dan job satisfaction terhadap employee performance dimediasi oleh organizational citizenship behavior pada PT Asahi Sukses Industri. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 506–519. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.28378>
- Makoagow, Z.M., Soegoto, A.S., & Sumarauw, J.S.B. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 8(1), 4191-500.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 10.46306/jbbe.v15i2
- Masimane, B.A., Ndambuki, V.M., & Mulinge, D.N. (2022). The Effect Of Self-Awareness On The Performance Of Employees Of Commercial Banks In Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 10(8).
- Mason, A.D. (2021). *Emotional Self-Awareness Strategies Public Sector Managers Use to Reduce Voluntary Employee Turnover*. Dissertation. Walden University
- Masram., & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Miranda., Halin, H., & Veronoca, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.Puskesmas Keramasan Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 26-32. <http://eksis.unbari.ac.id/>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>

- Nabila, V., & Budiono. (2025). Pengaruh job satisfaction terhadap employee performance melalui work engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 242–254. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p242-254>
- Ningsih, A., Syachrul., & Ratnasari, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam Samarinda. *E-BISMARK: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Marketing*, 1(1).
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran). *Jurnal of Management Review (UNIGAL)*, 1(2), 75-85
- Nurannisa., Muzayyanah, N., Tajuddin, N.A.M., & Anwar, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3).
- Nurhaisya., Haeruddin, M.I.W., Dipoadmodjo, T.S.P., Sahabuddin, R., & Haeruddin, M.I.M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 411-419.
- Paparang, N.C.P., Areros, W.A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2).
- Pratama, M.A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 398-412. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1667>
- Pratiwi, M., & Ashari. (2024). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Pengembangan Self Awareness Dan Resiliensi Dengan Work Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Polres Metro Tangerang Kota. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12).
- Putra, A.P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Jurnal Media Mahardhika*, 20(2).
- Putri, L.M., & Lukiyana. (2023). Pengaruh Self Awareness dan Organizational Citizenship Behavior pada Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Efektivitas

- Organisasi. *Journal of Management and Business Review*, 20(1), 68-80. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i1.330>
- Putri, N.M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2).
- Putri, F.F., & Mujanah, S. (2023). Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja Dan Self Awareness Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMAS : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Syariah*, 2(3), 111-120. <https://jiemas.stai-dq.org/index.php/home>
- Qowimah, S. N., Almahira, K. J., Rahma, D. A., Satrio, A. B., Nuzul, H. M., Puteri, S. N. Y., Lusiana, N., & Andyarini, E. N. (2021). Relationship Between Self Confidence And Self Awareness With Effective Communication In Students. *Indonesian Psychological Research*, 03(7), 109–120.
- Qurbi, & Saroyo. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kabupaten hulu sungai utara. *JAPB*, 6(2), 1438–1455. Retrieved from <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/904>.
- Rachman, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). Servant Leadership, Self Awareness Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. *Media Mahardhika*, 19(2), 361–371. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.260>.
- Rahmadhani, & Siti Mujanah. (2025). Pengaruh self awareness, work life balance, dan self efficacy terhadap employee engagement pada cv. Beurally zabmatic sanloc surabaya. *Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 14(6), 41–50. <https://doi.org/10.8734/musytari.v14i6.10596>
- Ramadana, M.A., Andriana, I., Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212-220.
- Rahmadhani, T.E.T., & Mujanah, S. (2025). Pengaruh Self Awareness, Work Life Balance, Dan Self Efficacy Terhadap Employee Engagement pada CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya. *Neraca Manajemen Ekonomi*, 14 (6). DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359.
- Resiliensi, P., Kerja, E., Self, D. A. N., Terhadap, A., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh resiliensi, etos kerja dan self awareness terhadap kinerja karyawan. 11–18

- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14).
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rubens, A., Schoenfeld, G. A., Schaffer, B. S., & Leah, J. S. (2018). Self Awareness And Leadership: Developing An Individual Strategic Professional Development Plan In An MBA Leadership Course. *International Journal Of Management Education*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2017.11.001>
- Salam, N.F.S., Rifai, M.A., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>
- Saputra, A.B., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Self-Awereness Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 225-234. DOI: 10.37641/jimkes.v10i2.1317
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Revika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sembiring, V.R.E., Dalimunthe, R.F., & Sembiring, B.K.F. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Non-Physical Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at PT. Perkebunan Nusantara V during COVID-19 Pandemic. *International Journal of Research and Review*, 9(1), <http://www.ijrrjournal.com/>
- Sholeha & Firdaus, (2023). Self Awareness, Work Ethic And Resilience On The Perfomance Of Sidoarjo Samsat Office Employess With Performance Satisfaction As An Intervening Variabel. 1-15. DOI: <https://doi.org/10.21070/ups.3241>.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi. Aksara
- Sinarli, Fatthorahman, F., & Theresia Pradiani. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi Manajemen*

- Sistem Informasi, 6(3), 1821–1834.
<https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3.4154>.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Subagio, A., Supardi., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(1), 199-210.
<https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2201>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmara, S. (2023). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Cipta Media Nusantara.
<https://books.google.co.id/books?id=uTfLEAAAQBAJ>
- Sumianti & Firmansyah, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 3, No. 1, Juli 2021.
- Tasya, H.I., & Sundari, A.R. (2023). Pengaruh Kesadaran Diri dan Pengendalian Diri terhadap Prokrastinasi Kerja Frontliner Bank X di Jakarta. *Jurnal Edukasi dan Multimedia*, 2(1).
<https://doi.org/10.37817/jurnaledukasidanmultimedia.v1i2>
- Trysantika, S., Frianto, A., Kristyanto, A., & Fazlurrahman, H. (2023). The Effect of Person-Job Fit on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(6), 470–484.
<https://doi.org/10.47153/sss36.7892023>.
- Welbeck, D.N.O., Bediako, K.A., Welbeck, J.N.O., Amoani, E.M.T., & Tetteh, A. (2025). The mediating effect of thought leadership on selfawareness, self-regulation, and job performance among managers of SMEs. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2441539,
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2441539>
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yandi, A., & Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (a Study of Human Resource Management Literature Study).

Dinasti International Journal of Management Science, 3(3), 547–565.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>

Yani, A., Bake, J., & Sahrin. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Kabupaten Buton Utara. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2).

