

## **Job Satisfaction At The Mochachino Cigarette Factory: The Influence Of Job Conflict, Job Stress And Work Environment**

### **Kepuasan Kerja Di Pabrik Rokok Mochachino: Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja**

**Boby Ariyanto<sup>1</sup>, Dewi Andriani<sup>2\*</sup>, Sumartik<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo<sup>1,2,3</sup>

[dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

Human Resources (HR) are the main assets of an organization, so that the actors (people) must be empowered in a balanced and humane manner, so that the company must create job satisfaction. Human resource management has several goals, one of which is organizational goals/company goals and also to achieve employees' personal goals. The purpose of this research is to determine the influence of work conflict, work stress and work environment on job satisfaction of permanent employees of the Mochachino Cigarette Factory. The approach used in this research is quantitative by distributing questionnaires to 85 sources quoted through the non-probability sampling method used, namely total sampling or saturated sampling. How to analyze the information using multiple linear regression of the IBM SPSS version 24 software program with findings that answer the hypothesis that there is a partial and simultaneous influence of work conflict, work stress and work environment on Job Satisfaction.

**Keywords :** Work conflict; work stress; work environment; Job Satisfaction.

#### **ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia (SDM) yakni asset pokok pada organisasi, sampai sumber dayanya pelaku (orang) mesti diberdayakan secara seimbang dan manusiawi, sehingga perusahaan harus mewujudkan terbentuknya kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, salah satunya adalah tujuan organisasi/tujuan perusahaan dan juga untuk mencapai tujuan pribadi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kejadian Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan tetap Pabrik Rokok Mochachino. Pendekatan yang dipakai pada penelitian tersebut yakni kuantitatif melalui menebarkan angke ke 85 narasumber yang dikutip melalui bagian cara nonprobability *sampling* yang dipakai yakni cara total sampling atau sampling jenuh. Cara Analisa keterangan memakai regresi linear ganda program software IBM SPSS versinya 24 dengan perolehan temuan yang menjawab hipotesis bahwa ada pengaruh Konflik Kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci :** Konflik Kerja; Stress Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja.

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan perusahaan. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar

perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam perusahaan dan merupakan modal dasar perusahaan untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan. Namun, mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena mereka mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi, namun disisi lain berbagai tantangan tentunya dimiliki oleh perusahaan dalam rangka mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) terbaiknya. Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualifikasi yang baik cenderung menyukai tantangan baru dan ingin mendapatkan apresiasi yang lebih besar. Hal ini akan menjadi masalah apabila sebuah perusahaan tidak mampu memahami apa yang dibutuhkan karyawan tersebut. Sebuah perusahaan harus memberikan rasa aman dari sisi fisik dan psikologis. Adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang yang tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, perusahaan harus berhati-hati dan menjaga Sumber Daya Manusia (SDM) terbaiknya untuk menciptakan kepuasan kerja agar tidak memiliki perasaan ingin pindah atau keluar dari perusahaan karena kurangnya perhatian dari pihak perusahaan (Winata, 2022).

Palar, dkk (2022) menyatakan bahwa konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan. Konflik juga dapat dipahami sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Konflik kerja yang berkepanjangan dapat memicu penurunan kepuasan kerja sehingga hal tersebut akan berdampak buruk bagi perusahaan apabila tidak segera diatasi. Konflik kerja ini akan menimbulkan stress kerja pada tiap individu karyawan.

Menurut Yusup dan Faruq (2021) Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya, sedangkan menurut Wulandari (2022) stress kerja merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian. Terkadang stres kerja tidak selalu berdampak negatif, stres dalam kadar yang sepadan bisa menjadi motivator dalam bekerja. Namun stres kerja yang umum terjadi adalah stres yang berdampak negatif, secara sederhana stres digambarkan sebagai keadaan tertekan baik secara fisik dan psikologis, tidak hanya itu saja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat bekerja yang dapat memberikan kesan nyaman, aman, dan menenangkan. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerjanya nyaman serta tidak membuat cepat jenuh dan bosan. Rasa nyaman tersebut bisa berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat kepuasan kerja menurun.

Marcella dan Ie (2022) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, mengatasi konflik dan prestasi kerja. Pabrik Rokok Mochachino merupakan salah satu pabrik atau perusahaan yang bergerak pada industri rokok atau Industri Hasil Tembakau (IHT) dalam memproduksi berbagai macam jenis rokok, yang mana wilayah pasar baik dalam negeri maupun luar negeri seperti Timor Leste, Singapura. Seperti perusahaan pada umumnya, karyawan yang keluar dan masuk adalah hal yang umum terjadi. Hal ini disebabkan karena rendahnya tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji yang tidak sesuai, konflik dengan rekan kerja, *job description* yang tumpang tindih, peluang karir kecil dan persaingan karyawan yang tidak sehat. Rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menurunkan produktivitas karyawan. Hal ini akan menyebabkan karyawan bekerja dengan setengah hati, lalu hubungan antar rekan kerja tidak harmonis hingga dampak yang lebih buruk, banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan.

Didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Wirawan, dkk (2022) Penelitian ini dilakukan pada UPT. Monumen Perjuangan Rakyat Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada UPT. Monumen Perjuangan Rakyat Bali, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta kepuasan kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada UPT. Monumen Perjuangan Rakyat Bali.

*Research gap* (celah penelitian) dalam penelitian ini ditunjukkan dari perbedaan hasil penelitian terdahulu yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih sedikit sehingga dengan adanya penelitian ini dapat mengkaji ulang penelitian terdahulu dengan variabel yang sama namun dengan objek yang berbeda, diantara penelitian tersebut adalah penelitian oleh Muliadi, M., & Yunita, M. (2023) mengenai pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan Kerja yang menghasilkan pengaruh, namun pada penelitian terdahulu Prasetyo dan Khatimah (2024) yang menggunakan sampel 69 responden dan mendapatkan hasil yang berlawanan yaitu konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian sebelumnya dari Wulandari dkk (2022) menunjukkan Stress Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil yang bertolak belakang pada penelitian Ariansy dan Kurnia (2022) yang menggunakan sampel 52 responden menyatakan kepuasan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Terkait Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ada pada jurnal Pallar dkk (2022), sedangkan hasil sebaliknya Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja pada penelitian dari Apriyani dan Iriyanto (2020) dengan menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Rokok Mochachino".

## 2. Tinjauan Pustaka

### Konflik kerja

Luthans (2021) menyatakan bahwa konflik adalah adanya perbedaan kepentingan atau minat, perilaku kerja, perbedaan sifat individu, dan perbedaan tanggung jawab dalam aktivitas organisasi. Konflik kerja akan terjadi ketika kebutuhan dan tujuan dari seorang individu di dalam perusahaan tidak dapat disesuaikan dengan tujuan perusahaan. Baik secara vertikal antara karyawan dengan aturan maupun horizontal antar sesama karyawan. Artinya semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya (Weni, 2018). Konflik kerja yang berkepanjangan dapat memicu penurunan kepuasan kerja sehingga hal tersebut akan berdampak buruk bagi perusahaan apabila tidak segera diatasi.

Menurut Palar, dkk (2022) indikator yang digunakan dalam konflik kerja, yaitu koordinasi kerja, pembagian kerja antar kelompok kerja. Pembagian kerja yang tidak merata dapat menimbulkan konflik antar kelompok, komunikasi, penyampaian ide dari satu orang ke orang lain. Apabila komunikasi yang terjalin tidak baik maka dapat menimbulkan konflik kerja, ketergantungan pelaksanaan tugas, mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan tugas, perbedaan persepsi, perbedaan tanggapan yang terjadi antar karyawan, dan persaingan kerja, saling berlomba untuk mendapatkan pujian dari atasan

H1: Konflik Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y) .

### Stress Kerja

Yusup & Faruq (2021) mengatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan mereka.

Stres kerja karyawan menyebabkan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur dan memicu keinginan untuk keluar. Ketika karyawan stres dalam bekerja, mereka akan merasa tertekan dengan pekerjaannya, tidak nyaman dengan pekerjaannya, serta keinginan untuk mencari pekerjaan baru akan muncul (Lestari & Mujiati, 2018).

Indikator stres kerja menurut Ningsih dan Putra (2019) yaitu : Beban kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan karena banyak tuntutan tugas yang harus diselesaikan, sikap pemimpin adalah perlakuan pemimpin terhadap karyawan yang mencerminkan sikap adil, waktu Kerja, yang tidak teratur akan membuat karyawan merasa bahwa apa yang ia lakukan tidak sebanding dengan apa yang ia dapatkan dan otoritas kerja yang menjadi tanggung jawab yang berlebihan juga akan menyebabkan karyawan merasa stres dalam pekerjaannya karena merasa tertekan dalam psikisnya.

H2: Stress Kerja(X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### **Lingkungan Kerja (X3)**

Lingkungan kerja yakni situasi disekeliling pekerja yang mempengaruhi pengerjaan pekerjaan itu sendiri. Manajemen lingkungan kerja bisa dilangsungkan dengan pemeliharaan lingkungan fisik maupun nonfisik, kelengkapan lingkungan fisik mencakup ruang kerja yang bersih, cukupnya penerangan, tercukupinya ventilasi serta kenyamanan penataan tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik mencakup eratnya kaitan antar karyawan saat bekerja sama serta kekompakan saat penuntasan pekerjaan (Budiasa, 2021). Indikator terkait lingkungan kerja antara lain: Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja, hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja dan fasilitas yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

H3: Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y).

### **Kepuasan Kerja(Y)**

Kepuasan kerja adalah situasi mental, fisiologis, dan lingkungan yang merangsang seseorang untuk mengekspresikan kepuasan dengan pekerjaannya. Semakin rendah kepuasan kerja maka semakin besar kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini karena, dengan adanya kepuasan kerja yang lebih besar, karyawan mungkin merasa lebih nyaman serta betah di tempat kerja, sehingga akan mengurangi keinginan mereka untuk pergi atau pindah (Budiasa, 2021).

Indikator nilai sikap kepuasan karyawan pada pekerjaannya, diantaranya adalah: pekerjaan tersebut, karyawan biasanya lebih suka pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan mereka, memberi mereka kebebasan, dan memberi mereka umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Dengan ciri-ciri ini, kerja menjadi lebih sulit. Pekerjaan yang kurang menantang membuat orang bosan, tetapi terlalu banyak tantangan juga dapat membuat orang frustrasi dan merasa gagal. Gaji karyawan ingin sistem upah dan promosi yang adil, tidak meragukan, dan sejalan dengan harapan mereka. Gaji yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan, dan standar pengupahan masyarakat kemungkinan besar akan membuat karyawan puas. Periklanan seorang karyawan yang dipromosikan biasanya menghadapi peningkatan tanggung jawab, tuntutan, dan keahlian. Sebagian besar karyawan senang melihat kenaikan gaji, sedangkan promosi karyawan membantu perusahaan mengoptimalkan kemampuan dan keahlian karyawan dan rekan kerja yang mengutamakan kerja sama tim akan mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal karena bekerja

dengan suka cita.

H4: Konflik Kerja , Stress Kerja serta Lingkungan Kerja berdampak atas performa (Y)

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan keadaan masalah yang muncul selama penyelidikan. Dengan demikian, studi kasus ini menggunakan pendekatan deskriptif dan pendekatan kuantitatif, dan materi yang digunakan berfokus pada data numerik (angka). Moleong (2021) menggambarkan subjek penelitian sebagai informan, yang berarti mereka yang digunakan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi tempat penelitian. Penelitian ini melibatkan karyawan tetap Pabrik Rokok Mochachinodi Kabupaten Sidoarjo. Lokasi penelitian adalah di jalan Radengan, Desa Pangkemiri, Pampang, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Menurut Sugiyono (2020), populasi didefinisikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kuantitas dan fitur tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini, 85 karyawan tetap bagian produksi Pabrik Rokok Mochachino termasuk dalam populasi, dan menurut Sugiyono (2020) sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Menurut Arikunto (2022), jumlah sampel dihitung secara keseluruhan dari populasi jika kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, sampel penelitian ini terdiri dari 85 orang yang tetap menjadi karyawan di pabrik Mochachino, dengan pemilihan sampel yang digunakan adalah metode non probability sampling dengan spesifikasi yaitu sampel jenuh atau total sampling. Sampel jenuh didefinisikan sebagai suatu teknik di mana setiap anggota populasi dapat digunakan menjadi sampel, sehingga sampel yang digunakan peneliti 85 karyawan tetap bagian produksi Pabrik Rokok Mochachino.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sampel penelitian, dan data sekunder yang di peroleh secara tidak langsung melalui kepustakaan seperti jurnal atau buku, catatan atau arsip yang diterbitkan oleh instansi atau badan lain yang terlibat dalam kegiatan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner langsung yang disebarkan pada lokasi penelitian, dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang menghitung setiap jawaban responden, dan setiap jawabannya diberi bobot dengan ketentuan sebagai berikut : 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju (Ghozali, 2021). Mengolah data pada lapangan peneliti menggunakan Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences version 24 for windows) dengan memakai tampilan yang mudah dan ramah pada penggunaannya untuk pengolahan data di mana perangkat lunak ini mampu melakukan analisis stastika beserta proses manajemen pada lingkungan grafis. Data yang terkumpul dari lapangan ditabulasikan kemudian diolah sesuai dengan kebutuhan analisis.

Analisis data dimulai dari melakukan uji validitas, uji realibilitas, yang digunakan untuk menguji keabsahan data, selanjutnya digunakan uji regresi linier berganda uji koefisien secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen berhubungan secara parsial atau individu. Uji F, atau uji simultan, pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Ketika nilai thitung < ttabel dengan signifikansi lebih dari 0,05, H0 diterima, dan ketika nilai thitung > ttabel dengan signifikansi kurang dari 0,05, H0 ditolak. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah ujian tambahan yang mengukur kemampuan model untuk menjelaskan kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil atau 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen terbatas; namun, nilai yang muncul adalah 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara menyeluruh.

#### 4. Hasil serta Pembahasan

##### A. Analisis Deskriptive

Pengklasifikasian Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kejadian Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Perihalnya bisa dipandang berlandaskan persentase angket yang direspons atas 85 karyawan. Berikutnya rerata persentase point perungkapan tiap variabel.s Berikut ini persentase variabel konflik kerja:

**Tabel 1. Persentase Variable Konflik Kerja**

No.	Indikator Konflik Kerja	%
1.	Kesalahfahaman dalam mengkoordinir perkerjaan mengakibatkan konflik antar karyawan	88%
2.	Saya berkomunikasi seperlunya pada rekan kerja	87%
3.	Saya bergantung pada anggota kelompok produksi untuk menyelesaikan target	90%
4.	Karyawan dalam kelompok memiliki perbedaan presepsi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terkadang menimbulkan konflik	91%
5.	Karyawan saling berlomba-lomba menyelesaikan pekerjaan hanya untuk mendapatkan pujian dari atasan	84%
Rata-rata		88%

Sumber: Data angket digarap, 2025

Berlandaskan tabel 1 yang menggambarkan perungkapan persentase variabel Konflik Kerja termasuk kategori baik 88%. Hasil dari indikator koordinasi kerja dengan permakluman “Kesalahfahaman dalam mengkoordinir perkerjaan mengakibatkan konflik antar karyawan dengan nilai persentase 88%.” Indikator Komunikasi, pada permakluman Saya berkomunikasi seperlunya pada rekan kerja mendapatkan persentase 87%. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa indikator Ketergantungan Pelaksanaan Tugas memperoleh persentase 90%, dengan permakluman “Saya bergantung pada anggota kelompok produksi untuk menyelesaikan target”. Selain itu pada indikator Perbedaan Persepsi pada permakluman “Karyawan dalam kelompok memiliki perbedaan presepsi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terkadang menimbulkan konflik”, dengan nilai perolehan persentase 91%, ada juga indikator persainagan kerja yang kurang sportif seperti pada pernyataan Karyawan saling berlomba-lomba menyelesaikan pekerjaan hanya untuk mendapatkan pujian dari atasan “ dengan persentase 84%. Berikutnya persentase variable Stress Kerja(X2) disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Persentase variabel**

No.	Indikator Stress Kerja	%
1.	Beban pekerjaan yang berlebihan membuat saya sering sakit kepala	87%
2.	Perlakuan pemimpin yang kurang bijak dalam mengambil keputusan membuat karyawan jadi malas bekerja	85%
3.	Waktu Kerja yang berlebihan akan membuat karyawan kelelahan	84%
4.	Karyawan dituntut untuk memproduksi produk sebanyak-banyaknya	81%
Rata-rata		

Sumber : Data angket tercatat, 2025

Berlandaskan tabel diatas tercatat Stress Kerja termasuk golongan baik melalui skor rerata 84,25%. Temuan ini memastikan bahwasanya pengukur stress kerja ialah “Beban Kerja” melalui perungkapan “Beban pekerjaan yang berlebihan membuat saya sering sakit kepala” dengan persentase 87%, indikator sikap pemimpin dengan pernyataan “Perlakuan pemimpin yang kurang bijak dalam mengambil keputusan membuat karyawan jadi malas bekerja” dengan persentase 85%, indikator waktu kerja dengan pernyataan “Waktu Kerja yang berlebihan akan membuat karyawan kelelahan” memiliki persentase 84%, indikator Otoritas Kerja dengan pernyataan “Karyawan dituntut untuk memproduksi produk sebanyak-banyaknya” memiliki

persentase 81%. Berikutnya penilaian narasumber pada variabel Lingkungan kerja:

**Tabel 3. Persentase variable Lingkungan Kerja (X3)**

No.	Indikator Lingkungan Kerja	%
1.	Keamanan ditempat kerja menjamin situasi dalam bekerja sehingga suasana kerja menjadi kondusif	86%
2.	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	90%
3.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan ditempat Kerja	88%
4.	Fasilitas yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja tersedia lengkap	85%
Rata-rata		87,25%

Sumber: Data kuisisioner diolah, 2025

Berlandaskan table tersebut Lingkungan Kerja termasuknya golongan cukup baik melalui skor rerata 87,25%. Temuan ini memastikan bahwasanya pengukur lingkungan kerja cenderung non fisik yang dilihat dari suasana kerja melalui perungkapan kuesioner "Keamanan ditempat kerja menjamin situasi dalam bekerja sehingga suasana kerja menjadi kondusif" dengan persentase 86%, indikator Hubungan dengan rekan kerja dengan pernyataan kuesioner "Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja" memiliki persentase 90%, indikator Hubungan antara karyawan dengan pimpinan dengan pernyataan kuesioner "Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan di tempat kerja" dengan persentase 88% dan indikator pada Fasilitas Kerja yang memadai dengan pernyataan kuesioner "Fasilitas yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja tersedia lengkap" yang memperoleh nilai 85%. Berikutnya penilaian respons narasumber variable Kepuasan Kerja:

**Tabel 4. Persentase variabel Kepuasan Kerja(Y)**

1.	Karyawan menyukai tugas pada pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan	91%
2.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dijelaskan pada saat kontrak kerja	89%
3.	Adanya promosi dalam bentuk jenjang karir yang lebih tinggi pada karyawan akan menciptakan kepuasan kerja	85%
4.	Saya dapat bekerja sama tim dengan rekan kerja	85%
Rata-rata		87,5%

Sumber: Data kuisisioner diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi pada pabrik rokok mochachino termasuknya pada kelompok baik melalui rerata skor persentasenya 87,5% termasuknya kelompok cukup baik. Temuan ini memastikan bahwasanya ukuran kepuasan kerja melalui perungkapan "Karyawan menyukai tugas pada pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan" memiliki nilai 91%, indikator gaji dengan pernyataan kuesioner "Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dijelaskan pada saat kontrak kerja" memperoleh persentase 89%, sedangkan indikator promosi jabatan dengan pernyataan kuesioner "Adanya promosi dalam bentuk jenjang karir yang lebih tinggi pada karyawan akan menciptakan kepuasan kerja" memperoleh nilai 85%, indikator rekan kerja dengan pernyataan kuesioner " Saya dapat bekerja sama tim dengan rekan kerja memperoleh nilai 85%.

### a. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini berdasarkan butir pernyataan pada kuesioner:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas point perungkapan angket**

Variabel	Butir Variabel	rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	X1.1	0,809	0,213	Sah
	X1.2	0,672		
	X1.3	0,613		
	X1.4	0,524		
	X1.5	0,742		
X2	X2.1	0,787	0,213	Sah
	X2.2	0,902		
	X2.3	0,884		
	X2.4	0,894		
X3	X3.1	0,711	0,213	Sah
	X3.2	0,826		
	X3.3	0,673		
	X3.4	0,657		
Y	Y1.1	0,815	0,213	Sah
	Y1.2	0,751		
	Y1.3	0,832		
	Y1.4	0,784		

Dalam temuan uji validitas mengutarakan bahwasanya semua perungkapan angket pada variable (X) serta variable X1, X2, X3 serta Y mempunyai skor koefisien rhitung tersebut  $r_{tabel(85-2)}=r_{tabel(85-2)}=r_{tabel(83)}= 0,213$  hingga bisa disebutkan bahwasanya butir perungkapan pada angket pada variable keseluruhan variable X serta variable Y diklaim sah serta bisa dipakai guna menaksir variable yang hendak dikaji. Berikut ini merupakan uji reliabilitas:

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini berdasarkan variabel penelitian:

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,767	0,6	Reliabel
Stress Kerja(X2)	0,833	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,784	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	0,814	0,6	Reliabel

Berlandaskan temuan uji reliabilitas memakai *cronbach alpha* didapati variabel alat mempunyai *cronbach alpha* berlebih besarnya pada 0,6. Sebuah variabel disebutkan reliable jika *cronbach alpha* > 0,6. Tabel tersebut menjabarkan bahwasanya skor *cronbach alpha* dalam variable Konflik Kerja yakni 0,767, nilai *cronbach alpha* pada variabel Stress Kerjaa dalah 0,833 atau 0,8>0,6, Lingkungan Kerja nilai *cronbach alpha* 0,784 atau 0,7>0,6 dan nilai *cronbach Alpha* pada variabel Kepuasan Kerja adalah 0,814, atau 0,8>0,6 sampai bisa diputuskan bahwasanya variable X1, X2, serta Y reliabel. Melalui demikiannya, semua variable instrument penelitian pada penelitiannya reliable ataupun seluruh variable X serta Y bisa dipakai secara berulang.

### c. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian dampak Konflik Kerja, Stress Kejadian Lingkungan Kerja terhadap kinerja, bahwa dipakai Analisa regresi ganda yang dilakukan melalui bantuannya program IBM Statistic SPSS versi 24 diantaranya :

**Tabel 7. Temuan analisa Regresi Linear ganda serta Uji Asumsi Klasik**

Constant dan Variabel	Koefisien regresi		t parsial (t)		eareity Statistics	
	rrror		T	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	0,811	1,790	0,453	0,652		
Konflik Kerja(X <sub>1</sub> )	0,205	0,079	2,609	0,011	0,700	1,429
Stress Kerja (X <sub>2</sub> )	0,189	0,064	2,972	0,004	0,779	1,284
Lingkungan Kerja(X <sub>3</sub> )	0,504	0,109	4,629	0,000	0,713	1,402
N : 85			R	: 0,728		
Uji F : 30,427			Adjust R Square	: 0,530		
Uji Normalitas: Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,128						
Durbin Watson= 2,308						
Test of Linierity Sig: 0,05, Uji Heterokedastisitas tidak terjadi						
Regresi: $Y = 0,811 + 0,205 X_1 + 0,189 X_2 + 0,504 X_3 + e$						
Predictors : (contans), Konflik Kerja (X <sub>1</sub> ), Stress Kerja (X <sub>2</sub> ), Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ), Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: olah data IBM Statistic SPSS Versi 24, 2025

Dalam uji hipotesis atau penyelesaian sementara ini, adanya pengaruh signifikan individual (parsial) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat, Kepuasan Kerja (Y), ditunjukkan dengan uji t parsial persamaan regresi linier berganda  $Y = 0,811 + 0,205 X_1 + 0,189 X_2 + 0,504 X_3 + e$ . Dengan  $df = n-k-1 = 85-3-1 = 81$ , maka nilai t tabel (81) adalah 1,663. Ketika variabel Konflik Kerja (X<sub>1</sub>) dihitung secara individual atau (sebagian besar) dengan bantuan komputer SPSS versi 24, nilai t hitungnya adalah 2,609. Akibatnya, angka t hitung (>) melebihi nilai t tabel (81), yaitu sebesar 1,663. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,011. Akibatnya, nilai signifikansi (<) ini lebih kecil dari nilai 0,05. Karena ( $sig < \alpha = 0,011 < 0,05$ ) dan ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel } 81 = 2,609 > 1,663$ ) menunjukkan bahwa variabel bebas X<sub>1</sub> mempengaruhi variabel terikat, Kepuasan Kerja(Y), secara berurutan.

Variabel Stress Kerja(X<sub>2</sub>) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,972 ketika uji t dihitung menggunakan alat IBM Statistic SPSS yang disebutkan di atas. Akibatnya, nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel 1,663. Ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,004. Dengan demikian, hingga nilai signifikansi kurang dari ambang batas 0,05. Karena ( $sig < \alpha = 0,004 < 0,05$ ) dan ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel } (81) = 2,972 > 1,663$ ) menunjukkan bahwa variabel bebas, X<sub>2</sub>, secara parsial mempengaruhi variabel terikat, Kepuasan Kerja(Y). Dengan menggunakan aplikasi SPSS tersebut di atas untuk membantu perhitungan uji-t, variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,629. Dengan demikian, nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,663. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000. Dengan demikian, hingga nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari ambang batas cut off 0,05. Karena ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 4,629 > 1,663$ ) dan ( $sig < \alpha = 0,000 < 0,05$ ) menunjukkan bahwa variabel dependen, Kepuasan Kerja(Y), hanya dipengaruhi secara substansial oleh variabel independen, X<sub>3</sub>. Dengan n sebagai jumlah sampel dan k sebagai variabel independen, maka berdasarkan hasil penelitian diperoleh  $df_2 = n-k-1 = 85-3-1 = 81$ . Nilai F tabel sebesar 2,72 pada taraf signifikansi 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja(Y) secara

bersamaan dipengaruhi oleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (48) atau  $30,427 > 2,72$  dan didukung oleh nilai signifikansi ( $0,00 < 0,05$ ). Konflik Kerja (X1), Stress Kerja(X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

Dalam uji normalitas kolmogrov-Smirnov diraih temuan skor Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,128, sampai skor ini melengkapi persyaratan uji normal yakni berlebih besarnya pada 0,05 sedangkan nilai durbin waston kurang dari 5 yaitu 2,308 sampai skor ini berlebih minim pada 5, bahwa maknanya tak terlaksana autokorelasi, pada uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance diatas 0,1 yaitu Konflik Kerja (X1): 0,700 atau 0,7, Stress Kerja(X2): 0,779 atau 0,7 dan Lingkungan Kerja (X3) : 0,713 atau 0,7 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu Konflik Kerja (X1): 1,429 atau 1,4, Stress Kerja (X2): 1,284 atau 1,2 dan Lingkungan Kerja (X3) : 1,402 atau 1,4. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi 0,000 sehingga data berdistribusi linier dan uji heterokedastisitas tidak terjadi karena data menyebar.

Persyaratan nilai koefisien korelasi berganda Nilai R memiliki rentang nol sampai satu. Semakin tinggi korelasi antara variabel independen dan dependen, semakin dekat keduanya ke angka 1 (satu). Hal ini menunjukkan korelasi yang substansial antara Kepuasan Kerja dengan faktor Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Konflik Kerja. Hampir satu, atau pada 0,728, adalah analisis korelasi berganda (R). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang kuat, dan koefisien determinasi berganda R kuadrat yang disesuaikan setara dengan R kuadrat yang disesuaikan. R Kuadrat yang Disesuaikan, juga dikenal sebagai R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi Berganda), pada penelitiannya yakni 0,530.

## **Pembahasan**

### **Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh sebesar terhadap kepuasan kerja Pabrik Rokok Mochachino. Relevan dengan penelitian (Muliadi dan Yunita, 2023). Dengan demikian, konflik kerja sendiri berpengaruh signifikansi terhadap Kepuasan kerja pada PT Latexindo Toba Perkasa. Karyawan tidak dapat dan mau bekerja maksimal bila mengalami konflik karena akan mempengaruhi perasaan, pikiran dan tindakan. Konflik peran dapat dijelaskan sebagai konflik internal yang terjadi pada diri seseorang, dan akan terjadi ketika individu menghadapi suatu ketidakpastian pekerjaan yang dia harapkan untuk melakukannya, apabila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

### **Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis stress kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wulandari (2022), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Banjarangkan Kabupaten Klungkung".

Realita yang terjadi menunjukkan stres kerja akan menurunkan daya fokus dalam bekerja sehingga saat kerja timbul rasa terpaksa, marah, tidak iklas dan sebagainya sehingga tidak mendapatkan kepuasan atau kesenangan dalam bekerja. Stress kerja sebagai suatu kondisi ketika seorang karyawan dihadapkan tentang tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan beda atau tidak sesuai kondisi diinginkan akan mempengaruhi kondisi fisik dan mental, berakibat buruk bagi dirinya maupun lingkungan organisasi yang ada. Stres kerja ditandai terjadi penyimpangan perilaku dan mental. Keberadaan stres kerja sedini mungkin harus disadari karyawan maupun perusahaan agar tahuapa penyebab timbul stress saat kerja.

### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pengujian lingkungan kerja maka dapat disimpulkan secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berperan dalam memberikan rasa kepuasan pada karyawan karena dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat ia bekerja maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerjanya (Palar dkk, 2022) dan penelitian terdahulu dari Solikhah dan Andriani (2023) juga mendukung penelitian ini. Realita yang terjadi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung, tercermin dari suasana yang dirasa mendukung dan menyenangkan akan memberikan perasaan yang baik (*good feeling*) dan suasana hati yang baik (*good mood*) sehingga mencapai kepuasan kerja.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Konflik Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja. Apabila terjadi Konflik Kerja maka akan sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena karyawan akan merasakan ketidaknyamanan yang akan menimbulkan stress dalam bekerja

Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja karena dengan suasana kerja yang mendukung, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan serta fasilitas yang menunjang akan memperoleh Kepuasan Kerja yang maksimal.

### Daftar Pustaka

- Apriyani, Riris Wanti dan Setia Iriyanto. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Jurnal Unimus Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 16. No.2. pp. 24-37
- Ariansy, Nur Ita dan Marlina Kurnia.(2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). *Borobudur Management Review* Vol. 2 No. 1. pp. 1-23
- Arikunto,S. (2022). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Lestari & Mujiati. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*.Vol. 7. No. 6.
- Luthans, Fred, Brett C. Luthans, dan Kyle W. Luthans. (2021). *Organizational Behavior an Evidenced-Based Approach. 14<sup>th</sup> edition*. Charlotte, North Carolina: Information Age Publishing, Inc.
- Marcella dan Ie. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 6. No. 1.
- Moleong, Lexy J. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*, Cetakan Ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Muliadi, M., danYunita, M. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Latexindo Toba Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 30-42.
- Ningsih & Putra. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 8. No. 10.
- Palar, Dkk.(2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba*. Vol. 10. No. 2.
- Prasetyo, Yoga. A dan Husnul Khatimah. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt Hyundai Mobil Indonesia. *Jurnal Manifest* Vol. 04 No 01. Hal

36-48

- Puspita, Weni. (2018). *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Putu RizkyMaysa Wirawan, dan Aa Sagung Kartika Dewi. (2020). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 1.
- Solikhah, Safa'atus dan Dewi Andriani. (2023). The Effect of Organizational Comitmentent and physical work environment on Turnover Intention With Job satisfaction as an Intervening variable at Company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. Vol.18
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Winata, Edi. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja. Cetakan Pertama*. Lombok Tengah : Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.
- Wulandari, Dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Banjarangkan Kabupaten Klungkung. *Jurnal Emas*. Vol. 3 No. 4.
- Yusup & Faruq. (2021). *Manajemen Konflik Dan Stres (Orientasi Dalam Organisasi)*. Cetakan Pertama. Ponorogo : Wade Group.