

***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**

Oleh:

Boby Ariyanto

Dosen Pembimbing : Dewi Andriani, SE., MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari 2026



Pendahuluan/Permasalahan

- *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”

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Konflik Kerja, Stress Kerja dan lingkungan kerja **secara parsial** Terhadap Kepuasan Kerja?

Apakah ada Pengaruh??

Konflik kerja, stress kerja dan lingkungan kerja **secara Simultan** Terhadap kepuasan kerja?.



Metode

Pendekatan penelitian

- kuantitatif
- Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Populasi dan Sampel penelitian

- 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).

TEKNIK ANALISA DATA

1. Uji validitas
2. Uji reliabilitas
3. Uji normalitas
4. Uji linearitas
5. Uji multikolinearitas
6. Uji autokorelasi
7. Uji heteroskedasititas

8. Uji simultan
9. Uji parsial
10. Uji determinasi berganda
12. Regresi Linear berganda

Temuan Penting Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka temuan penting dalam penelitian ini adalah mengukur adanya faktor faktor yang mempengaruhi **kepuasan kerja yaitu konflik kerja, stress kerja dan lingkungan kerja**

Hasil

Uji Validitas

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 koefesien rhitung tersebut rtabel(85-2)=rtabel(85-2)=rtabel(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

Hasil

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik Kerja (X_1)	0,767	0.6	Reliabel
Stress Kerja(X_2)	0,833	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	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 X_1 , X_2 , serta Y reliabel. Melalui demikiannya, semua variable instrument penelitian pada penelitiannya reliable ataupun seluruh variable X serta Y bisa dipakai secara berulang

Hasil

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

Constant dan Variabel	Koefisien regresi		Uji parsial (t)		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	T	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	0,811	1,790	0,453	0,652		
Konflik Kerja(X ₁)	0,205	0,079	2,609	0,011	0,700	1,429
Stress Kerja (X ₂)	0,189	0,064	2,972	0,004	0,779	1,284
Lingkungan Kerja(X ₃)	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 Linerity 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 (X₁), Stress Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), 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 (X₁) 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 ($\text{sig} < \alpha = 0,011 < 0,05$) dan ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel } 81 = 2,609 > 1,663$) menunjukkan bahwa variabel bebas X₁ mempengaruhi variabel terikat, Kepuasan Kerja(Y), secara berurutan.

Variabel Stress Kerja(X₂) 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 ($\text{sig} < \alpha = 0,004 < 0,05$) dan ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel } (81) = 2,972 > 1,663$) menunjukkan bahwa variabel bebas, X₂, secara parsial mempengaruhi variabel terikat, Kepuasan Kerja(Y). Dengan menggunakan aplikasi SPSS tersebut di atas untuk membantu perhitungan uji-t, variabel Lingkungan Kerja (X₃) 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 ($\text{sig} < \alpha = 0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel dependen, Kepuasan Kerja(Y), hanya dipengaruhi secara substansial oleh variabel independen, X₃. Dengan n sebagai jumlah sampel dan k sebagai variabel

Hasil

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

Constant dan Variabel	Koefisien regresi		Uji parsial (t)		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	T	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	0,811	1,790	0,453	0,652		
Konflik Kerja(X ₁)	0,205	0,079	2,609	0,011	0,700	1,429
Stress Kerja (X ₂)	0,189	0,064	2,972	0,004	0,779	1,284
Lingkungan Kerja(X ₃)	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 Linerity 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 (X₁), Stress Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: olah data IBM Statistik SPSS Versi 24, 2025

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 Fhitung > Ftabel (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 R² (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 signifikan 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 Banjarnangk Kabupaten Klungkung”.

Realita yang terjadi menunjukkan stres kerja akan menurunkan daya fokus dalam bekerja sehingga saat kerja timbul rasa terpaksa, marah, tidak ikhlas 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 tahu apa 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.

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.

Referensi

- 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. 14th 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.

Referensi

- 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 Comitment 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 : Alfabet.
- 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.

