



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

ARTIKEL BOBY ARIYANTO SINTA 4 MSEJ

Author(s)

Coordinator

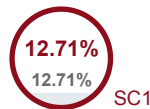
perpustakaan umsidapet

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

5034

Length in words

37166

Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet	ß	0
Spreads	A→	21
Micro spaces		6
Hidden characters	␣	0
Paraphrases (SmartMarks)	Ⓐ	56

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	http://repository.untar.ac.id/40406/1/Verson%20Yunardi%20115190100%20JA.pdf	30 0.60 %
2	https://journal.shantibhuana.ac.id/index.php/msd/article/view/713	23 0.46 %
3	Kinerja Tenaga Medis di Instansi Pelayanan Kesehatan: Pelayanan Prima, Kepuasan Kerja dan Motivasi Sumartik Sumartik, Pratama Wahyu Ardy, Dewi Andriani;	23 0.46 %
4	http://repository.untar.ac.id/40406/1/Verson%20Yunardi%20115190100%20JA.pdf	23 0.46 %

5	Kinerja Tenaga Medis di Instansi Pelayanan Kesehatan: Pelayanan Prima, Kepuasan Kerja dan Motivasi Sumartik Sumartik,Pratama Wahyu Ardy, Dewi Andriani;	21 0.42 %
6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/268/1692/1783	19 0.38 %
7	Kinerja Tenaga Medis di Instansi Pelayanan Kesehatan: Pelayanan Prima, Kepuasan Kerja dan Motivasi Sumartik Sumartik,Pratama Wahyu Ardy, Dewi Andriani;	18 0.36 %
8	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3849/1705	17 0.34 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/268/1692/1783	17 0.34 %
10	STRATEGI PEMASARAN SMARTPHONE OPPO DI KOTA PADANG Budi Yanti, Sepris Yonaldi;	16 0.32 %

from RefBooks database (5.66 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Kinerja Tenaga Medis di Instansi Pelayanan Kesehatan: Pelayanan Prima, Kepuasan Kerja dan Motivasi Sumartik Sumartik,Pratama Wahyu Ardy, Dewi Andriani;	176 (17) 3.50 %
2	DAMPAK VARIABEL LINGKUNGAN TERHADAP MINAT WIRAUSAHA DENGAN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI Ikrima Rosalina;	31 (4) 0.62 %
3	STRATEGI PEMASARAN SMARTPHONE OPPO DI KOTA PADANG Budi Yanti, Sepris Yonaldi;	16 (1) 0.32 %
4	Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance, Total Asset Turn Over dan Kepemilikan Institusional terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Achmad Syahrudin, Arik Susbiyani,Dewi Dita Silfana;	14 (1) 0.28 %
5	The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Job Insecurity on Turnover Intention: The Role of Job Satisfaction as a Mediator in Denpasar's Workforce Development Maradona Agus Fredy,Putri Kadek Winda Pardana;	12 (1) 0.24 %
6	The Factors affecting Organizational Citizenship Behavior: Role of Organizational Commitment and Job Satisfaction Muhammad Iqbal Baihaqi, Dinda Lucyana Romli, Heru Setiawan;	12 (1) 0.24 %
7	Mengurangi Turnover Intention Karyawan Melalui Pengelolaan Konflik Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan IKM Musthohir Rizcha Trisanti;	9 (1) 0.18 %
8	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Konflik Kerja, Serta Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita di Surakarta Ananda Alifia Septanesya Rinda Az-Sahra, Ida Ayu Kade Rachmawati Kusasih;	8 (1) 0.16 %
9	PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, PELATIHAN, LINGKUNGAN DAN BUDAYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI Erika Chanada,Asri Dhita Hafizha;	7 (1) 0.14 %

from the home database (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
from the Database Exchange Program (0.22 %) 		
NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

from the Internet (6.83 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/268/1692/1783	85 (7) 1.69 %
2	http://repository.untar.ac.id/40406/1/Verson%20Yunardi%20115190100%20JA.pdf	53 (2) 1.05 %
3	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3849/1705	37 (3) 0.74 %
4	https://journal.shantibhuana.ac.id/index.php/msd/article/view/713	31 (2) 0.62 %
5	http://repository.umi.ac.id/6285/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	24 (2) 0.48 %
6	https://media.neliti.com/media/publications/402216-none-8438d8d5.pdf	22 (2) 0.44 %
7	https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/39564/36395	19 (2) 0.38 %
8	https://jurnal.saburai.id/index.php/manajemen/article/download/748/856	16 (2) 0.32 %
9	https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/download/4068/1808	16 (2) 0.32 %
10	https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/download/645/255/1482	10 (1) 0.20 %
11	https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/ekobis/article/viewFile/11550/6168	10 (1) 0.20 %
12	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/703	8 (1) 0.16 %
13	https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/3862	7 (1) 0.14 %
14	https://journal.untar.ac.id/index.php/jmieb/article/view/21978/14370	6 (1) 0.12 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Management Studies and Entrepreneurship Journal

Vol.5(2)2025

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 ¹Dewi Andriani^{2*}, Sumartik³

³ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dewiandriani@umsida.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

Since an organization's most significant asset is its human resources (HR), it is critical to fairly and compassionately empower the actors (people) in order to promote job satisfaction. The achievement of personal goals as well as corporate or organizational objectives are among the various goals of human resource management. Finding out how permanent employees at the Mochacino Cigarette Factory view their jobs in regard to work conflict, stress, and environment is the goal of this study. The quantitative approach used in this study is the distribution of questionnaires to 85 sources referenced using the non-probability sampling technique, also known as total sampling or saturation sampling. Results from a multiple linear regression analysis of the data using the IBM SPSS version 24 software program address the idea that work environment, work conflict, and work stress all have a partial and simultaneous impact on job satisfaction.

Keywords : Work conflict; work stress; work environment; Job Satisfaction; _

ABSTRAK Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi, sehingga sumber daya para pelakunya (people) harus diberdayakan secara seimbang dan manusiawi, sehingga perusahaan harus mewujudkan terbentuknya kepuasan kerja. Manajemen SDM memiliki beberapa tujuan, antara lain untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dan juga untuk memenuhi tujuan pribadi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perselisihan di tempat kerja. Stres kerja dan suasana kerja mempengaruhi seberapa besar pekerja tetap Pabrik Rokok Mochacino menikmati pekerjaannya. Metodologi kuantitatif penelitian ini melibatkan pengiriman kuesioner kepada 85 sumber yang diikuti dengan menggunakan metode whole sample, yang juga dikenal dengan saturated sampling, yaitu teknik non-probability sampling. Pendekatan analisis regresi linier berganda pada perangkat lunak IBM SPSS versi 24 digunakan untuk mengumpulkan data yang membahas konsep bahwa konflik kerja, stres kerja, dan area kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi kepuasan kerja.

Ariyanto et al., (2025)

MSEJ, () 2025: -

Ariyanto et al., (2025) MSEJ, () 2025: -

Kata Kunci : Konflik Kerja; Stress Kerja; Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup bergantung pada sumber daya manusianya, yang juga memungkinkan bisnis untuk mencapai tujuannya secara tepat dan sukses. Berbeda dengan sumber daya lainnya, bisnis membutuhkan individu yang dapat diandalkan dan unggul, sehingga mereka harus mampu mengelola dan memusatkan sumber daya manusia mereka seefektif mungkin. Modal manusia perusahaan memiliki dampak yang jauh lebih besar pada kemanjurannya. Kinerja masa depan suatu perusahaan ditentukan oleh kemanjuran manajemen sumber daya manusianya. Secara teori, satu-satunya elemen penentu adalah sumber daya manusia perusahaan. Bahkan dengan fasilitas, peralatan, dan sumber daya keuangan yang canggih, bisnis dengan tujuan yang ditetapkan dengan baik tidak dapat berkembang jika tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia adalah modal dasar perusahaan untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan karena mereka adalah kekuatan yang berasal dari potensi manusia dalam suatu organisasi. Karyawan membawa keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang mereka sendiri ke tempat kerja, membuat manajemen terkadang menantang. Mempertahankan bakat terbaik menghadirkan berbagai tantangan bagi bisnis. Profesional sumber daya manusia yang cakap biasanya menyukai tantangan baru dan bercita-cita untuk mendapatkan pengakuan yang lebih besar. Akan ada masalah jika bisnis tidak menyadari apa yang dibutuhkan karyawannya. Karyawan harus merasa aman secara fisik dan mental berkat perusahaan. Perbedaan kepribadian manusia pasti akan menimbulkan konflik di tempat kerja. Bisnis harus berhati-hati untuk mempertahankan sumber daya manusia terbaiknya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mencegah pekerja merasa tertekan untuk berhenti karena mereka tidak mendapat perhatian yang cukup dari organisasi (Winata, 2022).

Palar dkk. (2022) mendefinisikan konflik di tempat kerja sebagai "perselisihan antara dua segmen atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus berbagi sumber daya atau aktivitas kerja yang terbatas dan karena mereka memiliki status, tujuan, nilai, atau perspektif yang berbeda." Untuk pangkat dan kekuasaan, manajer, departemen, bagian, dan kelompok kerja bersaing satu sama lain.

Ketidaksepakatan, pertentangan, dan pertikaian semuanya termasuk dalam berbagai konseptualisasi konflik. Jika tidak segera diatasi, kepuasan kerja yang menurun akibat pertentangan terus-menerus di tempat kerja dapat merugikan perusahaan. Semua pekerja akan mengalami stres di tempat kerja akibat pertentangan ini. Wulandari (2022) melihat stres kerja sebagai masalah yang perlu diperhatikan, tetapi Yusup dan Faruq (2021) menggolongkannya sebagai keadaan emosional yang disebabkan oleh perbedaan antara beban kerja seseorang dan kapasitasnya untuk menangani stres yang dialaminya di tempat kerja. Stres di tempat kerja tidak selalu buruk; bahkan, terkadang stres dapat menjadi motivator. Di sisi lain, stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah stres yang berdampak buruk; dengan kata lain, stres dicirikan sebagai kondisi ketegangan dalam tubuh dan pikiran. Lebih jauh, salah satu elemen yang dapat membantu pekerja berfungsi pada level tertinggi mereka adalah tempat kerja. Perasaan damai, aman, dan nyaman dapat diperoleh dari kondisi tempat kerja. Jika tempat kerja mendukung dan tidak cepat membuat karyawan bosan, mereka akan merasa tenang saat bekerja. Kepuasan kerja dapat meningkat sebagai hasil dari ketenangan ini. Di sisi lain, tempat kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka.

Sikap emosional yang positif dan kecintaan terhadap pekerjaan merupakan ciri-ciri kebahagiaan di tempat kerja, menurut Marcella dan Ie (2022). Atribut-atribut tersebut meliputi moral kerja, produktivitas, dan penyelesaian konflik. Industri Hasil Tembakau (IHT), yang meliputi Pabrik Rokok Mochachino, memproduksi berbagai macam rokok untuk pasar domestik dan luar negeri, termasuk Singapura dan Timor Leste. Karyawan sering meninggalkan perusahaan, sebagaimana lazimnya di sektor bisnis. Kurangnya kepuasan kerja merupakan akar permasalahannya. Banyak faktor, termasuk gaji yang rendah, perselisihan dengan rekan kerja, deskripsi pekerjaan yang tumpang tindih, kurangnya pilihan karier, dan daya saing karyawan yang tidak sehat, dapat memengaruhi kepuasan kerja. Produktivitas karyawan dapat terpengaruh oleh kepuasan kerja yang rendah. Akibatnya, karyawan akan bekerja dengan jam kerja yang tidak menentu, dan banyak yang mungkin berhenti jika hubungan mereka dengan rekan kerja memburuk. Wirawan dkk. (2022) UPT menyatakan bahwa Monumen Perjuangan Rakyat Bali menjadi lokasi penelitian mereka. Temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan secara signifikan dan negatif memengaruhi kepuasan kerja karyawan UPT. Komitmen organisasi warga Monumen Perjuangan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kesenangan bekerja di Bali, namun secara negatif dan signifikan oleh stres kerja. berperan sebagai mediator antara stres kerja dan komitmen organisasi di UPT. Warga Monumen Perjuangan, Bali.

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel yang sama tetapi objek yang berbeda mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian dalam penelitian ini. Misalnya, Muliadi, M., & Yunita, M. (2023) menemukan bahwa konflik kerja mempengaruhi kenikmatan kerja, namun Prasetyo dan Khatimah (2024) tidak menemukan adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan sampel sebanyak 69 responden. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari et al. (2022) telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja. Penelitian Ariansy dan Kurnia (2022) yang melibatkan sampel sebanyak lima puluh dua responden menghasilkan hasil yang bertentangan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh kepuasan. Pada tahun 2022, Pallar et al. menerbitkan sebuah artikel jurnal yang membahas tentang bagaimana tempat kerja mempengaruhi kepuasan karyawan. Namun, tidak ditemukan korelasi antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian Apriyani dan Iriyanto (2020) yang melibatkan sampel sebanyak 50 responden. Dengan memperhatikan sejarah permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti berharap dapat meneliti tentang "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pabrik Rokok Mochachino".

1. (

Konflik Kerja

)Tinjauan Pustaka

Konflik muncul ketika terdapat perbedaan tuntutan atau kepentingan, karakter, dan akuntabilitas terhadap operasional organisasi, menurut Luthans

(2021). Ketika kebutuhan dan tujuan pekerja tidak sejalan dengan tujuan organisasi, maka akan muncul konflik di tempat kerja, baik secara horizontal antar rekan kerja maupun vertikal antar pekerja melalui aturan. Dengan demikian, keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi akan meningkat seiring dengan tingkat konflik yang dialaminya (Weni, 2018). Jika tidak segera diselesaikan, konflik yang berkelanjutan di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan kepuasan karyawan dan akhirnya berdampak negatif pada bisnis.

Koordinasi kerja dan pembagian kerja antar kelompok kerja merupakan indikator yang digunakan dalam konflik kerja, menurut Palar et al. (2022). Konflik antar kelompok, interaksi, dan ekspresi ide oleh individu dapat terjadi akibat pembagian kerja yang tidak merata. Interaksi yang tidak sehat dapat mengakibatkan konflik di tempat kerja, ketergantungan pada pelaksanaan peran, ketergantungan pada orang lain untuk menyelesaikan tugas, perselisihan, perbedaan tanggapan antar karyawan dan persaingan di tempat kerja, serta persaingan antar karyawan untuk mendapatkan pujian dari atasan.

H1: Konflik Kerja (X1) berdampak atas Kesenangan Kerja(Y) .

Stress Kerja

Yusup & Faruq (2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dirasakan oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja yang dialami oleh karyawan mengakibatkan hilangnya kemampuan dalam mengambil keputusan dan perilaku karyawan menjadi tidak fokus serta menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Karyawan yang mengalami stres kerja dapat merasa tertekan, tidak nyaman dengan pekerjaannya, dan ingin mencari pekerjaan lain (Lestari & Mujiati, 2018).

Menurut Ningsih dan Putra (2019) indikator stres kerja antara lain: Beban kerja merupakan rasa tertekan yang dialami karyawan karena banyaknya tugas yang mendesak dan harus diselesaikan; Karakter pemimpin tercermin dari perlakuan adil yang diberikan kepada bawahannya; Jam kerja yang tidak teratur akan menyebabkan karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diterimanya; Wewenang kerja yang merupakan **tanggung jawab yang berlebihan juga akan menyebabkan karyawan merasa** tertekan secara psikologis terhadap pekerjaannya.

H2: Stress Kerja(X2) berdampak atas kesenangan Kerja (Y).

Lingkungan Kerja (X3)

Area kerja merupakan kondisi di sekitar karyawan yang mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Pengelolaan area kerja dapat dilakukan melalui penataan ruang fisik maupun non fisik, area kerja yang dimaksud adalah area kerja yang bersih, pencahayaan yang cukup, ventilasi yang memadai, dan penataan lokasi kerja yang nyaman. Sedangkan, kekuatan interaksi antar karyawan dalam bekerja sama menyelesaikan tugas termasuk dalam ranah non fisik (Budiasa, 2021). Berikut ini merupakan indikator area kerja: kondisi kerja, yaitu lingkungan sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melanjutkan pekerjaannya; hubungan antar rekan kerja, yaitu hubungan yang harmonis dan tidak saling menggurui; hubungan karyawan dengan pimpinan, yaitu hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dengan pimpinan lokasi kerja; dan fasilitas yang digunakan untuk mendukung kelancaran seluruh operasional.

H3: area bekerja (X3) berdampak atas kesenangan bekerja Kerja(Y).

Kepuasan Kerja(Y)

Kepuasan kerja mengacu pada faktor mental, fisik, dan lingkungan yang mendukung ekspresi kepuasan kerja seseorang. Semakin puas seseorang dengan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan mereka untuk berhenti. Hal ini karena karyawan yang puas cenderung tidak ingin keluar atau pindah karena mereka merasa lebih nyaman dan diterima di tempat kerja (Budiasa, 2021). Ukuran kepuasan karyawan meliputi pekerjaan, di mana karyawan biasanya menyukai peran yang memberi mereka otonomi, evaluasi kinerja, dan peluang untuk menunjukkan kekuatan dan keterampilan mereka.

Memiliki atribut-atribut ini membuat pekerjaan menjadi lebih sulit. Pekerjaan yang tidak terlalu menantang dapat menyebabkan kebosanan, tetapi terlalu banyak tantangan juga dapat membuat orang merasa tidak berharga. Dalam hal gaji, karyawan menginginkan sistem yang adil, transparan, dan selaras dengan promosi dan remunerasi. Kepuasan karyawan lebih tinggi untuk gaji yang ditentukan oleh tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, dan standar upah setempat. Ketika seorang karyawan dipromosikan, mereka biasanya memiliki lebih banyak tanggung jawab, tugas, dan pengetahuan. Promosi karyawan membantu bisnis memaksimalkan keterampilan dan kemampuan karyawan, dan sebagian besar karyawan senang melihat kenaikan gaji. Rekan kerja yang menghargai kerja sama tim juga akan lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka bekerja dengan bahagia.

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

2. Metode Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempublikasikan status terkini dari isu yang muncul selama penyelidikan. Oleh karena itu, metode deskriptif dan kuantitatif digunakan dalam studi kasus ini, dan kontennya difokuskan pada data numerik. Menurut Moleong (2021), subjek penelitiannya adalah narasumber, yaitu orang-orang yang dipekerjakan untuk menjelaskan keadaan lokasi penelitian. Pekerja tetap di Pabrik Rokok Mochachino di Kabupaten Sidoarjo menjadi subjek penelitiannya. Jalan Radengan, Desa Pangkemi, Pampang, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, menjadi lokasi penelitian. Sugiyono (2020) mendefinisikan populasi sebagai domain generalisasi yang terdiri dari item atau subjek yang dipilih oleh penulis untuk diperiksa dan dari mana kesimpulan diambil berdasarkan kuantitas dan karakteristik uniknya. Menurut Sugiyono (2020), sampel yang dikutip dalam populasi harus benar-benar representatif, dan ia memasukkan 85 karyawan tetap divisi produksi Pabrik Rokok Mochachino dalam penelitiannya. Berdasarkan Arikunto (2022), keseluruhan sampel diestimasi secara keseluruhan dari populasi apabila jumlahnya kurang dari 100 orang. Untuk itu sampel penelitian berjumlah 85 orang yang masih bekerja di pabrik Mochachino, dengan **pemilihan sampel yang digunakan yaitu teknik probability sampling** melalui spesifikasi yaitu sampel jenuh atau jumlah sampel. Peneliti menggunakan 85 orang karyawan tetap divisi manufaktur Pabrik Rokok Mochachino sebagai sampel karena sampel jenuh merupakan teknik yang memungkinkan sebagian dari populasi dapat dijadikan sampel.

Jenis dan **sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung** melalui perpustakaan, seperti jurnal atau buku, catatan, atau arsip yang diterbitkan oleh instansi atau badan lain yang terlibat dalam kegiatan penelitian, dan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer, yaitu informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti terhadap sampel penelitiannya. Dengan menggunakan skala likert, kuesioner langsung diberikan di lokasi penelitian untuk mengumpulkan data. Setiap tanggapan responden diestimasi dengan menggunakan skala likert, yang memberikan bobot pada setiap tanggapan berdasarkan kriteria **berikut: 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Biasa saja 4. Setuju 5. Sangat setuju** (Ghozali, 2021). Dalam mengolah data di lapangan, peneliti memanfaatkan perangkat lunak SPSS yang menawarkan antarmuka pengolahan data yang sederhana dan intuitif serta dapat melakukan analisis statistik dan prosedur pengelolaan dalam pengaturan grafis. Setelah dihitung, data lapangan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis.

Uji validitas dan reliabilitas merupakan langkah awal dalam analisis data. Kemudian digunakan uji regresi linier berganda, dan uji koefisien parsial (uji t) digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen saling terkait secara parsial atau independen. Intinya, uji F, yang juga dikenal sebagai uji simultan, menentukan apakah semua variabel independen dalam desain memiliki dampak terhadap variabel dependen secara kolektif atau tidak. Penolakan H0 terjadi ketika nilai t hitung kurang dari 0,05 dan penerimaan H0 terjadi ketika nilai t hitung lebih besar dari 0,05. Koefisien determinasi (R²) merupakan uji tambahan yang menguji kapasitas model untuk menjelaskan **kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Rentang koefisien determinasi adalah 0 hingga 2. Nilai R² yang** rendah, atau nol, menunjukkan

bahwa kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen terbatas. Meskipun demikian, nilai 1 yang ditampilkan menunjukkan bahwa variabel independen dapat sepenuhnya menjelaskan variabel dependen.

3. Hasil serta Pembahasan

1. Analisis Deskriptive

Berdasarkan persentase kuesioner yang diisi oleh 85 karyawan, dampak konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kesenangan kerja telah diklasifikasikan. Persentase rata-rata poin pengungkapan untuk setiap variabel ditunjukkan di bawah ini, seperti halnya persentase variabel konflik kerja:

1. Persentase Variable Konflik Kerja

No.	Indikator Konflik Kerja	%
1.	Kesalahpahaman dalam mengkoordinir pekerjaan 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 persepsi 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

Berdasarkan tabel 1 yang menunjukkan pengungkapan proporsi variabel Konflik Kerja, maka termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 88%. Temuan indikator koordinasi kerja dengan pernyataan "Kesalahpahaman dalam mengkoordinasikan pekerjaan mengakibatkan konflik antar karyawan dengan nilai persentase sebesar 88%." Indikator Komunikasi: 87% responden menyatakan berbicara dengan rekan kerja bila diperlukan. Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa pernyataan "Saya mengandalkan anggota kelompok produksi untuk mencapai tujuan" memperoleh proporsi sebesar 90% untuk indikator Ketergantungan Pelaksanaan Tugas. Pernyataan "Karyawan dalam kelompok memiliki persepsi yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terkadang menimbulkan konflik" memperoleh nilai persentase sebesar 91% untuk indikator Perbedaan Persepsi. Indikator lain dari persaingan kerja yang kurang adalah pernyataan "Karyawan berlomba-lomba menyelesaikan pekerjaan hanya untuk mendapatkan pujian dari atasan" yang memperoleh nilai persentase sebesar 84%. Berikut ini tabel yang menampilkan persentase variabel Stres Kerja (X2):

2. Persentase variabel

No.	Indikator Stress Kerja	%
1.	Beban kerja yang berlebih membikin saya pusing	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		84,25%

Sumber : Data angket tercatat, 2025

Berdasarkan tabel di atas, stres kerja memiliki skor rata-rata sebesar 84,25%, sehingga berada pada kategori baik. Beban kerja merupakan ukuran stres kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh pernyataan "Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering pusing" (87%), indikator sikap pimpinan (85%) adalah pernyataan "Perlakuan pimpinan yang kurang bijaksana dalam mengambil keputusan membuat karyawan malas bekerja", indikator waktu kerja (84%) adalah pernyataan "Waktu Kerja yang Berlebihan akan membuat karyawan lelah", dan indikator Wewenang Kerja (81%) adalah pernyataan "Karyawan dituntut untuk menghasilkan produk sebanyak-banyaknya". Penilaian narasumber terhadap variabel area kerja adalah sebagai berikut:

3. Persentase variable area Kerja (X3)

No.	Indikator Lingkungan Kerja	%
1.	Keamanan ditempat kerja menjamin situasi dalam bekerja sehingga	86%
2.	Saya mempunyai kaitan bekerja yang harmonis melalui rekan kerja	90%
3.	Saya mempunyai kaitan kerja yang positif dengan pimpinan ditempat Kerja	88%
4.	Fasilitas yang dipakai guna mendukung kemudahan bekerja tersedia digunakan	85%
Rerata		87,25%

Sumber: Data kuisiонер diolah, 2025

Dengan skor rata-rata 87,25%, Lingkungan Kerja masuk dalam kategori cukup baik, berdasarkan tabel tersebut. Terbukti dari suasana kerja melalui pengungkapan kuesioner "Keamanan tempat kerja menjamin situasi kerja sehingga suasana kerja menjadi kondusif" (86%), indikator hubungan melalui rekan kerja (90%), hubungan antara pekerja dengan pimpinan (88%), dan indikator fasilitas kerja memadai (dengan pernyataan kuesioner "Fasilitas yang digunakan untuk mendukung kemudahan bekerja masih lengkap"), temuan ini menjamin bahwa ukuran lingkungan kerja cenderung non fisik. Penilaian terhadap tanggapan informan variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

4. Persentase variabel Kepuasan Kerja(Y)

Karyawan menyukai tugas pada pekerjaan yang selaras melalui deskripsi pekerjaannya Gaji yang diberi perseroan sesuai dengan yang dijelaskan pada saat kontrak kerja 91% 89%

Adanya promosi dalam bentuk jenjang karir yang lebih tinggi pada karyawan akan menciptakan kepuasan kerja 85%

4. Saya bisa berkolaborasi tim melalui teman kerja 85% %

Rerata 87,5% %

Sumber: Data kuisisioner digarap, 2025

Dengan skor persentase rata-rata sebesar 87,5%, kepuasan kerja pekerja produksi pabrik rokok Mochachino masuk dalam kelompok baik, yang juga termasuk dalam kelompok cukup baik, menurut tabel tersebut. Temuan ini menjamin bahwa indikator promosi jabatan yang didasarkan pada pernyataan kuesioner "Adanya promosi dalam bentuk jenjang karier yang lebih tinggi bagi karyawan akan menciptakan kepuasan kerja," memperoleh nilai sebesar 85%, indikator rekan kerja yang didasarkan pada pernyataan kuesioner "Saya dapat bekerja sama sebagai satu tim dengan rekan kerja," dan ukuran kepuasan kerja yang didasarkan pada pernyataan "Karyawan menyukai tugas dalam pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan," memperoleh nilai sebesar 91%.

1. Uji Validitas Uji validitas dalam penelitiannya disajikan atas table dibawah ini berdasarkan butir pernyataan pada kuesioner:

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		

S

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:

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitiannya dituangkan dalam table ini berdasarkan variabel penelitian:

6. Temuan Uji Reliabilitas Variable

Variabel Nilai Reliabilitas Cronbach Alpha Keterangan

pertikaian beKerja (X1)	0,767	0,6	Reliabel
Stress beKerja(X2)	0,833	0,6	Reliabel
Lingkungan beKerja (X3)	0,784	0,6	Reliabel
Kepuasan beKerja(Y)	0,814	0,6	Reliabel

Variabel instrumen memiliki cronbach alpha yang besar yaitu 0,6, berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha. Apabila cronbach alpha suatu variabel lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Berdasarkan tabel tersebut, sampai variabel X1, X2, dan Y dapat dipastikan reliabel, nilai cronbach alpha untuk variabel Konflik Kerja sebesar 0,767, nilai cronbach alpha untuk variabel Stress Kerja sebesar 0,833 atau 0,8 > 0,6, nilai cronbach alpha untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,784 atau 0,7 > 0,6, dan nilai cronbach alpha untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,814 atau 0,8 > 0,6. Dengan demikian, semua variabel instrumen penelitian dapat dipercaya atau variabel X dan Y dapat digunakan kembali.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian dampak Konflik Kerja Stress beKerja serta area beKerja atas performa, bahwa dipakai Analisis regresi ganda yang dilakukan melalui bantuannya program IBM Statistic SPSS versi 24 diantaranya :

7. Temuan analisa Regresi Linear ganda serta Uji Asumsi Klasik

Constant dan Variabel Koenfisien regresi Uji parsial (t) _____ Colinearity Statistics

_____ B Std. Error T Sig Tolerance VIF

(Constant)	0,811	1,790	0,453	0,652		
Konflik Kerja(X1)	0,205	0,079	2,609	0,011	0,700	1,429
Stress Kerja (X2)	0,189	0,064	2,972	0,004	0,779	1,284
Lingkungan Kerja(X3)	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: $Y = 0,811 + 0,205 X1 + 0,189 X2 + 0,504 X3 + e$ Predictors : (contans), Konflik Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: olahan data IBM Statistic SPSS Versi 24, 2025

Uji t parsial similaritas regresi linier berganda $Y = 0,811 + 0,205 X_1 + 0,189 X_2 + 0,504 X_3 + e$, melalui $df = n-k-1 = 85-3-1 = 81$, menunjukkan bahwa nilai t tabel (81) adalah 1,663. Bila variabel Konflik Kerja (X_1) dihitung sendiri-sendiri atau (sebagian besar) dengan bantuan komputer SPSS versi 24, maka diperoleh nilai t hitung (&t;) yang melebihi nilai t tabel (81) yaitu sebesar 1,663. Nilai signifikansi yang dihasilkan (&t;) minimal pada nilai 0,05 karena ($\text{sig } \&t; \alpha = 0,011 \&t; 0,05$) dan ($t \text{ taksiran } \&t; t \text{ tabel } 81 = 2,609 \&t; 1,663$) menunjukkan bahwa variabel bebas X_1 mempengaruhi variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) secara berurutan.

Ketika uji t didekati menggunakan alat IBM Statistic SPSS yang dijelaskan sebelumnya, variabel Stres Kerja (X_2) menghasilkan skor t estimasi yang besar sebesar 2,972. Akibatnya, skor t tabel sebesar 1,663 menunjukkan skor t yang sangat tinggi. Ditemukan skor bermakna sebesar 0,004. Oleh karena itu, skor signifikansi berada di bawah batas **0,05**. Karena (estimasi t &t; tabel $t(81) = 2,972 \&t; 1,663$) dan ($\text{sig } \&t; \alpha = 0,004 \&t; 0,05$) menunjukkan bahwa **variabel independen, X_2 , memiliki dampak parsial terhadap variabel dependen, Kepuasan Kerja (Y)**. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) menghasilkan nilai t terhitung sebesar 4,629 ketika uji-t dilakukan dengan bantuan alat SPSS yang disebutkan di atas. Akibatnya, nilai t terhitung melebihi nilai tabel t 1,663. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000. Dengan demikian, hingga nilai signifikansi berada di bawah titik potong 0,05. Karena ($t \text{ hitung } \&t; t \text{ tabel } = 4,629 \&t; 1,663$) dan ($\text{sig } \&t; \alpha = 0,000 \&t; 0,05$) menunjukkan bahwa hanya variabel bebas X_3 yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian, $df_2 = n-k-1 = 85-3-1 = 81$, dengan n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel bebas. Pada taraf signifikansi 5% (0,05), nilai F tabel adalah 2,72. Untuk memastikan bahwa variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) didukung oleh nilai signifikansinya (0,00 &t; 0,05) dan secara simultan dipengaruhi oleh F hitung &t; F tabel (48) atau 30,427 &t; 2,72. Stres di Tempat Kerja (X_2), Konflik Kerja (X_1), dan Ruang Kerja (X_3).

Nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,128 diperoleh pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Sebelum **nilai tersebut memenuhi syarat uji normal, yaitu melebihi nilai 0,05** dan nilai **Durbin Waston kurang dari 5, yaitu 2,308, maka makna tersebut** belum terlaksana. Konflik Kerja (X_1): 0,700 atau 0,7, Stres Kerja (X_2): 0,779 atau 0,7, dan Lingkungan Kerja (X_3): 0,713 atau 0,7 merupakan nilai toleransi di atas 0,1 pada uji multikolinearitas yang dijamin oleh autokorelasi. Nilai VIF juga melampaui nilai minimum yaitu 10, yaitu Konflik Kerja (X_1): 1,429 atau 1,4, Stres Kerja (X_2): 1,284 atau 1,2, dan Lingkungan Kerja (X_3): 1,402 atau 1,4. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa multikolinearitas tidak ada. Selama data tidak terdistribusi secara linier dan uji heteroskedastisitas tidak dilakukan karena sifat data yang tersebar, hasil uji linieritas menjamin nilai signifikansi 0,000.

Persyaratan Nilai Koefisien Korelasi Berganda Rentang nilai R adalah 0 sampai dengan 1. Semakin dekat variabel bebas dan variabel terikat ke angka 1 (satu), maka korelasi di antara keduanya semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa unsur lingkungan **kerja, stres kerja, dan konflik kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja**. Nilai **analisis korelasi berganda (R) adalah 0,728** atau mendekati satu. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat dan koefisien determinasi berganda adjusted R square sama dengan adjusted R square. Dalam penelitiannya, Adjusted R Square atau R^2 (Multiple Determination Coefficient) adalah 0,530.

Pembahasan

Konflik Kerja berdampak atas kesenangan Kerja

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja karyawan Pabrik Rokok Mochachino. Menurut Mulidi dan Yunita (2023) hal tersebut relevan untuk diteliti. Oleh karena itu pada PT Latexindo Toba Perkasa konflik kerja sendiri memiliki pengaruh yang besar terhadap kebahagiaan kerja. Konflik mempengaruhi sikap, pikiran, dan perilaku karyawan yang menyebabkan mereka tidak mampu dan tidak mau bekerja secara maksimal. Menurut salah satu definisi, konflik peran merupakan konflik internal yang muncul ketika seseorang tidak yakin dengan tugas yang ingin diselesaikannya, ketika banyak tuntutan pekerjaan yang berbenturan, atau ketika seseorang diinginkan memiliki keterampilan tambahan.

Stres Kerja berdampak atas kesenangan Kerja

Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil uji asumsi stres kerja. Penelitian Wulandari (2022) tentang "**dampak lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja**" di Kantor Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung" didukung oleh hasil penelitian tersebut. Realitas yang diterapkan dalam praktik menjamin bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan akan menyebabkan seseorang kehilangan fokus saat bekerja hingga Orang yang bekerja di sana merasa tertekan, emosional, dan tidak autentik, antara lain, sampai pada titik di mana mereka tidak menikmati apa yang mereka lakukan. Stres di tempat kerja adalah suatu kondisi yang memengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja dan berdampak negatif padanya atau area organisasi saat ini ketika mereka dihadapkan dengan tekanan, peluang, atau hambatan yang tidak sejalan dengan keadaan yang mereka inginkan. Penyimpangan dalam perilaku dan sikap merupakan ciri khas stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja, karyawan atau organisasi harus mengidentifikasi adanya stres yang berhubungan dengan pekerjaan sesegera mungkin.

Area Kerja berdampak atas kesenangan Kerja

Hal ini berdampak besar secara parsial terhadap kesenangan kerja, menurut hasil uji area kerja. Karena berdampak pada emosi karyawan, ruang kerja turut berkontribusi terhadap rasa senang mereka. Karyawan akan merasa puas bekerja di sana jika mereka merasa nyaman di ruang kerjanya (Palar et al., 2022), dan penelitian Andriani sebelumnya dari tahun 2023 konsisten dengan temuannya. Fakta yang dipraktikkan adalah bahwa ruang kerja yang menyenangkan merupakan komponen tempat kerja yang ramah, yang terwakili dalam keadaan yang dianggap menyenangkan dan mendukung. Hal ini akan menghasilkan emosi positif dan kondisi mental yang positif untuk mencapai kesenangan kerja.

5. Penutup

Konflik di tempat kerja memiliki dampak parsial terhadap kenikmatan kerja. Konflik di tempat kerja akan berdampak signifikan terhadap kenikmatan orang terhadap pekerjaannya karena akan membuat mereka tidak nyaman dan menyebabkan stres.

Kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh tempat kerja karena kenikmatan kerja terbaik dapat dicapai melalui fasilitas yang membantu, koneksi dengan pemimpin, dan rekan kerja.

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*. 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., dan Yunita, 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 Comitmenent 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.